



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Clima organizacional y desempeño docente en la institución educativa “Politécnico Regional del Centro” del distrito de El Tambo Huancayo – 2017.

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

**AUTOR:
Br. Martinez Yalo, Edgar Efrain**

**ASESOR:
Dr. César Tapia Cabrera**

**SECCIÓN:
Educación e Idiomas**

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:
Evaluación y Aprendizaje**

PERÚ - 2017

Dedicatoria:

A mis adorados padres, por ser el ejemplo de mi vida, por quienes soy lo que soy y a quienes les debo mi vida.

Edgar Efrain

AGRADECIMIENTO

A la Escuela de PosGrado de la Universidad César Vallejo, por brindarme la oportunidad de superación y ser mejor maestro.

A mi asesor, Dr. César Tapia Cabrera, por sus aportes y contribución esmerada.

DECLARACIÓN JURADA

Yo, Edgar Efrain Martinez Yalo, estudiante del Programa Maestría en Administración de la Educación de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, identificado con DNI N° 20088552, con la tesis titulado: “Clima organizacional y desempeño docente en la institución educativa “Politécnico Regional del Centro” del distrito de El Tambo Huancayo – 2017”.

Declaro bajo juramento que:

- 1) La tesis es de mi autoría
- 2) He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por lo tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
- 3) La tesis no ha sido auto plagiado; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
- 4) Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presentan en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), auto plagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de nuestra acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad Cesar Vallejo.



Edgar Efrain Martinez Yalo

DNI: 20088552

Trujillo, febrero de 2018.

PRESENTACIÓN

Señores miembros del jurado, presento la tesis titulada “Clima organizacional y desempeño docente en la Institución Educativa “Politécnico Regional del Centro” del Distrito de El Tambo Huancayo – 2017”, con la finalidad de determinar el efecto de la presente investigación en la Institución Educativa “Politécnico Regional del Centro” de El Tambo Huancayo, en cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo para obtener el grado de Maestro en Administration de la Educacion

Esperando cumplir con los requisitos de aprobación.

Edgar Efrain Martinez Yalo.

ÍNDICE

CARÁTULA	i
Página del jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	vii
RESUMEN	xii
ABSTRACT	xiii

CAPÍTULO I

INTRODUCCIÓN

1.1 Realidad problemática	01
1.2 Trabajos previos	02
1.3 Teorías relacionados al tema	20
1.4 Formulación del problema	52
1.5 Justificación del estudio	54
1.6 Hipótesis	55
1.7 Objetivos	57

CAPÍTULO II

MÉTODO

2.1 Diseño	60
2.2 Variables y operacionalización	61
2.3 Población y muestra	73
2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.	74
2.5 Aspectos éticos	79

CAPÍTULO III

RESULTADOS

3.1. Análisis de resultados obtenidos de la variable clima organizacional 80

3.2. Prueba de hipótesis: 89

CAPÍTULO IV

DISCUSIÓN

Discusión 103

CAPÍTULO V

CONCLUSIONES

Conclusiones 108

CAPÍTULO VI

RECOMENDACIONES

Recomendaciones 111

CAPÍTULO VII

REFERENCIAS

Referencias 112

ANEXOS:

ANEXO N° 1: Matriz de consistencia

ANEXO N° 2: Operacionalización de las variables

ANEXO N° 3: Instrumentos

ANEXO N° 4: Constancia de aplicación de la Institución Educativa

ANEXO N° 5: Fotografías (evidencias de la investigación)

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla N° 1: Medición de confiabilidad del instrumento de obtención de datos de la variable clima organizacional	78
Tabla N° 2: Análisis de fiabilidad - escala: todas las variables	78
Tabla N°3: Resultado de la variable clima organizacional y el desempeño docente en la Institución Educativa “Politécnico Regional del Centro” del Distrito de El Tambo Huancayo.	80
Tabla N°4: Resultado de la dimensión clima organizacional y el desempeño docente en la Institución Educativa “Politécnico Regional del Centro” del Distrito de El Tambo Huancayo.	81
Tabla N°5: Resultado de la dimensión clima organizacional y el desempeño docente en la Institución Educativa “Politécnico Regional del Centro” del Distrito de El Tambo Huancayo.	82
Tabla N°6: Resultado de la dimensión clima organizacional y el desempeño docente en la Institución Educativa “Politécnico Regional del Centro” del Distrito de El Tambo Huancayo.	83
Tabla N°7: Resultado de la variable desempeño docente en la Institución Educativa “Politécnico Regional del Centro” del Distrito de El Tambo Huancayo.	84
Tabla N°8: Resultado de la dimensión capacidades pedagógicas en la Institución Educativa “Politécnico Regional del Centro” del Distrito de El Tambo Huancayo.	85

Tabla N°9: Resultado de la dimensión la responsabilidad profesional en la
Institución Educativa “Politécnico Regional del Centro” del Distrito de
El Tambo Huancayo 86

Tabla N°10: Resultado de la dimensión las relaciones interpersonales en la
Institución Educativa “Politécnico Regional del Centro” del Distrito de
El Tambo Huancayo. 87

Tabla N°11: Resultado de la dimensión la interacción con los estudiantes en la
Institución Educativa “Politécnico Regional del Centro” del Distrito de
El Tambo Huancayo. 88

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Grafico N°1: Resultado de la variable clima organizacional y el Desempeño docente en la Institución Educativa “Politécnico Regional del Centro” del Distrito de El Tambo Huancayo	81
Gráfico N°2: Resultado de la dimensión clima organizacional y el desempeño docente en la Institución Educativa “Politécnico Regional del Centro” del Distrito de El Tambo Huancayo.	82
Grafico N°3: Resultado de la dimensión clima organizacional y el desempeño docente en la Institución Educativa “Politécnico Regional del Centro” del Distrito de El Tambo Huancayo.	83
Grafico N°4: Resultado de la variable desempeño docente en la Institución Educativa “Politécnico Regional del Centro” del Distrito de El Tambo Huancayo.	84
Grafico N°5: Resultado de la dimensión capacidades pedagógicas en la Institución Educativa “Politécnico Regional del Centro” del Distrito de El Tambo Huancayo.	85
Grafico N°6: Resultado de la dimensión la responsabilidad profesional en la Institución Educativa “Politécnico Regional del Centro” del Distrito de El Tambo Huancayo.	86
Grafico N°7: Resultado de la dimensión las relaciones interpersonales en la Institución Educativa “Politécnico Regional del Centro” del Distrito de El Tambo Huancayo.	87
Grafico N°8: Resultado de la dimensión la interacción con los estudiantes en la Institución Educativa “Politécnico Regional del Centro” del Distrito de El Tambo Huancayo	88

RESUMEN

La presente tesis titulada “Clima organizacional y desempeño docente en la Institución Educativa “Politécnico Regional del Centro” del Distrito de El Tambo Huancayo – 2017”, tiene por objetivo general: Determinar el grado de relación que existe entre el Clima organizacional y el Desempeño docente en la Institución Educativa “Politécnico Regional del Centro” del Distrito de El Tambo Huancayo.

La hipótesis general planteada en la presente investigación es: Existe relación significativa entre las dimensiones del clima organizacional y el desempeño docente en la Institución Educativa “Politécnico Regional del Centro” del Distrito de El Tambo Huancayo.

La presente investigación es descriptiva, correlacional, explicativa y transeccional y diseño de investigación descriptivo correlacional. Respecto la muestra está conformado por 65 docentes de la institución educativa “Politécnico Regional del Centro” del Distrito de El Tambo Huancayo.

Los instrumentos utilizados para la recogida de datos son: el cuestionario, las pruebas de evaluaciones pedagógicas; el registro anecdótico y el registro acumulativo.

En cuanto al procedimiento de recogida de datos se utilizó las técnicas de entrevista, observación y la aplicación de encuestas.

Los resultados arribados están basados en la correlación de Pearson entre el resultado final de la variable clima organizacional con el desempeño docente el mismo que es igual a 0,53. Con este resultado se aprueba la hipótesis general, planteada en la investigación: Existe relación positiva media entre Clima organizacional y el Desempeño docente en la Institución Educativa “Politécnico Regional del Centro” del Distrito de El Tambo Huancayo.

Palabras claves

Clima organizacional, desempeño docente, grado de comunicación, relaciones, desarrollo, estabilidad, motivación.

ABSTRACT

This thesis entitled " Organizational climate and teacher performance in School" Polytechnic Regional Centre " El Tambo District Huancayo - 2017 " , has the general objective : To determine the degree of relationship between organizational climate and teacher performance teachers in School " Polytechnic Regional Centre " El Tambo District Huancayo.

The general hypothesis of this research is : There is significant relationship between the dimensions of organizational climate and teacher performance teachers in School " Polytechnic Regional Centre " El Tambo District Huancayo.

This research is descriptive , correlational , explanatory and transactional and descriptive correlational research design . Regarding the sample consists of 65 teachers of the school " Polytechnic Regional Centre " El Tambo District Huancayo.

The instruments used for data collection are: questionnaire , tests of educational assessments; anecdotal record and the cumulative record .

As for the method of data collection techniques of interview, observation and implementation of surveys was used.

Those arrived results are based on the Pearson correlation between the outcome of family social climate variable with the same school performance that is equal to 0.53. With this result the general hypothesis , raised in approving research : There is positive relationship between average organizational climate and teacher performance teachers in School " Polytechnic Regional Centre " El Tambo District Huancayo.

Keywords

Organizational climate, teacher performance, level of communication, relationships, development, stability, motivation.

CAPÍTULO I

INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad problemática

El clima organizacional es un problema latente en toda organización. Por eso hay un interés por estudiarlo y comprender su naturaleza para ofrecer elecciones de optimización. En el campo educativo, el clima organizacional es de enorme importancia para el buen desempeño docente; pero si en las instituciones educativas hay un clima organizacional debil, este acaba por perjudicar la vida institucional, el deterioro de las relaciones entre personas, que se resquebrajan por carecer de comunicación, malas elecciones o autoritarismo. Es necesario que existan líderes capaces de conducir a los integrantes de una organización hacia el logro de las misiones y objetivos organizacionales. Los directores, como líderes de las instituciones educativas tienen que ejercer su liderazgo directivo en forma democrática; su liderazgo pedagógico con inteligencia para orientar a los docentes en la complicado labor de asesorar a los alumnos hacia aprendizajes de calidad.

Las instituciones educativas públicas necesitan de agentes académicos que concurren de forma activa en el desarrollo de conseguir un correcto clima organizacional en los distintos entes de una institución educativa. La sociedad demanda escuelas y docentes en compromiso con el avance popular, aptos para educar a los jovenes y guiarlos punto por punto por el extenso y complejo sendero de su estudio. Los docentes requieren transformarse en buenos mediadores entre los jovenes y el saber y precisan de un líder (el director) que les realice sentirse seguros y apoyados en esa complicada labor. Mientras los directores asuman su

papel como líderes, guíen y apoyen a los docentes en la tarea pedagógica y mientras los docentes asuman su papel como docentes de la red social, la educación empezará a cambiar.

En la institución educativa Politécnico Regional del Centro se visualizó que el clima organizacional no es el mejor; de alguna forma se relaciona con el desempeño del personal que labora en estas organizaciones. Entonces, es favorable que se trabaje en la optimización de ámbito laboral, propiciando un correcto clima organizacional en el cual la gente se sientan a gusto y den lo destacado de sí. Esta circunstancia dio lugar a la formulación de la pregunta ¿Qué relación existe entre el clima organizacional y el desempeño docente en la Institución educativa “Politécnico Regional del Centro” del Distrito de El Tambo Huancayo?. Desde la cual se tomo la decisión de saber qué relación existe entre el clima organizacional y el desempeño en la Institucion educativa en estudio. La muestra está conformado por 65 docentes de la institución educativa “Politécnico Regional del Centro” del Distrito de El Tambo Huancayo.

Se conoce que la educación y las instituciones educativas desarrollan un papel transformador, por lo cual la administración educativa tiene un papel sustancial. Los directores asumen la compromiso del triunfo o el fracaso de la institución educativa con participación de todos los integrantes de la red social educativa; primordialmente el docente, quien es el personaje principal de un óptimo clima organizacional y, por lo tanto, tener un correcto desempeño. El clima organizacional es primordial para el buen desempeño de las organizaciones, sabiendo que parte importante de la vida de algún sujeto se lleva a cabo en una organización.

1.2. Trabajos previos

Pezúa (2012) en su tesis: “Clima organizacional y su relación con la madurez social del Niño(a) de 6 a 9 años de la Universidad Mayor de San Marcos – Peru; muestra la siguiente investigación cuyo resumen presento a continuación: La presente investigación tuvo como propósito estudiar la

relación entre cohesión, expresividad y conflicto (clima organizacional) y la madurez popular del niño(a) de 6 a 9 años.

Se trabajó con 146 estudiantes que cursaban 1ero. a 4to. grados de Educación Primaria cuyas edades fluctúan entre 6 y 10 años a quienes se les aplicó la Escala del Clima organizacional (FES) de Moos E.J Trickeet.y adaptada a nuestra realidad por Ruiz y Guerra (1993) y la Escala de Madurez Social iniciativa por Vineland (1925) adaptada por Morales (Dioses 2001). Los resultados detallan que hay relación directa entre la dimensión de relaciones del Clima organizacional y Madurez Social.

De igual modo existe relación importante y directa en los elementos de Cohesión y Expresividad con la madurez popular, en tanto que el ingrediente de conflicto muestra una relación importante inversa con el nivel de madurez popular. Entonces el Clima organizacional perjudica directamente la madurez popular en los jóvenes” (Pezúa, 2012).

Sánchez (2009) en su tesis: “Nivel de implicación en bullying entre institucionales de Educación Primaria. Relación con el estatus sociométrico y la percepción del clima organizacional, familiar y escolar; en España muestra la siguiente exploración cuyo resumen presento a continuación: La presente exploración quiere comprender el nivel de implicación en bullying de los sujetos escolarizados en los últimos tutoriales de Educación Principal en la Zona de Murcia, de esta forma como la relación que existe entre esta implicación y algunas propiedades del clima organizacional, escolar y familiar.

La exhibe la conforman 426 estudiantes de edades comprendidas entre 9 y 12 años. Los resultados revelan un nivel de implicación del 15% y detallan diferencias importantes entre los sujetos no implicados y los implicados en bullying en la ascendencia popular y en la percepción del clima organizacional escolar y familiar.

Un estatus sociométrico más reducido y la percepción de un clima escolar y familiar poco cohesionado y permanente coloca a las víctimas en una circunstancia de más grande indefensión frente a los bullies, quienes

perciben malas relaciones en el sala pero tienen el acompañamiento de algunos camaradas de esta forma como cierto refuerzo a sus formas de proceder agresivas bajo pautas educativas familiares indulgentes. Todos estos elementos del clima organizacional, escolar y familiar benefician el bullying y refuerzan el desequilibrio de poder entre bully y víctima” (Sánchez, 2009).

Jiménez (2013) en su tesis: “Predominación de la socialización familiar y de las reacciones hacia la crueldad sobre los inconvenientes de conducta en el tema escolar en una exhibe de adolescentes; en España muestra la siguiente exploración cuyo resumen presento a continuación: La presente proposición doctoral es un compendio de tres estudios interdependientes que exploran las cambiantes psicosociales y familiares asociadas al fenómeno de las formas de proceder violentas en el tema escolar con el objetivo de realizar tácticas de prevención eficaces.

Objetivos Generales: Examinar las cambiantes psicosociales y familiares asociadas a la crueldad escolar que tienen la posibilidad de ser susceptibles a una participación preventiva, de esta forma como desarrollar programas de participación y considerar su efectividad para impedir y/o achicar las formas de proceder violentas en el tema escolar. Metodología: - El compendio comienza con una revisión sistemática, que examina la efectividad de los programas institucionales de prevención de la crueldad escolar.

Se llevó a cabo una búsqueda bibliográfica en bases de datos electrónicas (Medline, Tripdatabase, Cochrane, Academy Search Premier, PsycINFO, ERIC y PsycARTICLES), de estudios publicados desde el 01/01/2000, dirigidos a la evaluación de la efectividad de intervenciones institucionales dirigidas a impedir o achicar la crueldad o el acoso en el tema escolar. La gente de estudio fueron jovenes y jovenes, de los dos sexos y en edad escolar (6-16 años).

Se localizaron al principio 299 artículos que cumplían los criterios de incorporación y que fueron sometidos a una revisión por pares

independientes. En la evaluación final se incluyeron 32 estudios que cumplían los criterios de selección metodológica y de calidad establecidos antes. Más adelante se desarrolló un estudio descriptivo-analítico en un Centro de Educación Secundaria Obligatoria. Se empleó un diseño transversal correlacional en una exhibe de 252 jóvenes con edades comprendidas entre 12 y 15 años.

Se llevó a cabo un exámen de regresión lineal múltiple de las cambiantes, con el objetivo de realizar un modelo explicativo de los inconvenientes de conducta. El estudio señaló que hay organización importante de la conducta externalizante en jóvenes con elevada impulsividad, reacciones arraigadas hacia la crueldad y estilos parentales inconsistentes.

Finalizamos este compendio con un estudio en fase de prueba en el que se evaluó la efectividad de un programa de participación corto dirigido a achicar y/o impedir la crueldad escolar. Se empleó un diseño controlado y aleatorizado con el fin de investigar los efectos del programa de participación “Cuenta Conmigo”, de preparación propia. Diez salas fueron asignadas aleatoriamente a la participación o a una lista de espera.

Se llevó a cabo un ANOVA de dos causantes, con el objetivo de considerar los cambios obtenidos en el Grupo En fase de prueba, respecto al Grupo Control, obteniéndose reducciones significativas en la crueldad percibida por los institucionales en el patio tras la participación. Conclusiones generales: -Existen evidencias de la efectividad de intervenciones institucionales dirigidas a achicar o impedir la crueldad. - Las formas de proceder externalizantes parecen estar implicadas directa o de forma indirecta en las situaciones de crueldad escolar.

Nuestros resultados afirman la predominación que las reacciones de los jóvenes hacia la crueldad tienen la posibilidad de estar teniendo en estos hábitos. - Una participación de naturaleza corto fundamentada en la modificación de las reacciones hacia la crueldad puede ser eficiente para achicar el nivel de crueldad en las academias” (Jiménez, 2013).

Ballester (2010) en su tesis: “La amoldación del menor al desarrollo de acogimiento familiar: un enfoque ecológico; en España muestra la siguiente exploración cuyo resumen presento a continuación: En esta exploración se examina la amoldación al desarrollo de acogimiento familiar de un grupo de inferiores que está inmerso en este recurso de custodia infantil. El estudio contempla nuestra percepción del menor sobre el desarrollo de acogimiento familiar, la predominación de las familias acogedoras y la de los expertos encargados del rastreo.

Presentando al menor como centro de atención, se detallan sus situaciones anteriores al acogimiento de esta forma como su autoconcepto. Se examina la viable predominación que estas cambiantes hayan podido ejercer en el nivel de amoldación del menor en acogimiento valorado según un enfoque ecológico. A su vez, se examina la consideración de las habilidades de personalidad servible para proveer precaución a un menor de parte de los acogedores como variable influyente en la amoldación del niño/a.

La amoldación del menor está valorada desde dos perspectivas diferentes: nuestra percepción del menor sobre su amoldación, y la valoración del técnico de rastreo, dos años luego de la primera medida del menor. De igual modo, como indicadores de la amoldación del menor al acogimiento, se analizan los inconvenientes de amoldación que, tras el tiempo de rastreo, han surgido en los inferiores acogidos” (Ballester, 2010).

Carranza (2010) en tu tesis: “Relaciones del temperamento del pequeño con su ajuste y desarrollo docente a los 11 años de edad; en España muestra la siguiente exploración cuyo resumen presento a continuación: El objetivo de nuestro estudio fue investigar la predominación del temperamento sobre la ejecución escolar del pequeño.

Las medidas tomadas en este estudio tienen dentro el CI Verbal (WISC-R; Wechsler, 2000), el temperamento informado por las mamás (EATQ-R; Ellis y Rothbart, 1992) y medido en el laboratorio, el desempeño en lectura y matemáticas por medio de calificación final y test, un cuestionario de

rivalidad académica informado por el instructor (HRI; Keogh, Juvonen y Bernheimer, 1992), un cuestionario de autovaloración informada por el pequeño (SEI; Brown y Alexander, 1991) y el ajuste interpersonal por medio de cuestionario informado por los padres y instructores (BAS-1, BAS-2; Silva y Martorel, 1999) (n=49, 11 años).

Nuestros resultados señalan que las dimensiones de temperamento de furia e inhibición se relacionan con inconvenientes en el ajuste popular del pequeño. El aspecto control con esfuerzo se ve ser un predictor importante de todas las medidas de desempeño y rivalidad académica, además de tener un papel mediador en la relación que el intelecto tiene sobre los resultados académicos del pequeño.

Estos resultados acentúan la consideración de que padres y profesores conozcan el temperamento de los jóvenes para hacer más simple su amoldación a la escuela” (Carranza, 2010).

Galarza (2012) en su tesis: “Relación entre el nivel de capacidades sociales y el tiempo organizacional de los jóvenes de la I.E.N Fe y Alegría 11, Comas-2012; muestra la siguiente exploración cuyo resumen presento a continuación: El bajo nivel de capacidades sociales de los jóvenes constituye todavía un enorme inconveniente de salud pública, con lo que acarrea a repensar sobre la forma de crianza de los hijos dentro de la familia, dado que esta juega un papel muy considerable en el desarrollo y en la compra de estilos de vida saludables; de esta forma en las habilidades que van a tener para el afronte de sus inconvenientes y los desafíos que tienen que pasar en la vida día tras día.

Sobre esto en la I.E.N “Fe y Alegría 11” se visualizó algunos comportamientos: se insultaban, se peleaban, no respetaban a sus demás camaradas ni a los instructores mismos y varios de ellos provenían de familias disfuncionales. Sobre estos puntos se concretiza el presente estudio: “Relación entre el Nivel de Capacidades Sociales y el Clima organizacional de los jóvenes de la I.E.N Fe y Alegría 11”, con el propósito

de saber la relación entre el nivel de capacidades sociales y el tiempo organizacional.

Además de saber el nivel de capacidades sociales e detectar las propiedades del clima organizacional en todas sus dimensiones. Teniendo como propósito ofrecer información valiosa y creíble al profesional de Enfermería a fin de que se ejecuten las tácticas pertinentes en los temas de estudio. La conjetura planteada es si existe relación entre el nivel de capacidades sociales y el tiempo organizacional de los jóvenes del nivel secundario.”

El tipo de exploración usada es de enfoque cuantitativo cuyo procedimiento es descriptivo correlacional de corte transversal, la gente estuvo conformada por 485 estudiantes del nivel secundario del centro educativo Fe y Alegría 11, aplicándose dos instrumentos: Cuestionario de Capacidades Sociales y la Escala de Clima organizacional.

Los resultados que se consiguieron demuestran que la mayor parte de los alumnos muestran un nivel de capacidades sociales de medio a bajo, lo cual supone que van a tener adversidades para tener relaciones con otra gente, de esta forma como no van a poder arreglar de manera precisa los inconvenientes propios de la vida día tras día.

De esta forma se evidenció que la mayor parte de alumnos tienen un clima organizacional de medianamente conveniente a desfavorable, lo cual sugiere que no tienen un correcto sustento ni dinámica familiar para el afronte de los inconvenientes propios de su edad.

Además se ha podido corroborar que hay relación importante entre el nivel de capacidades sociales y el tiempo organizacional de los jóvenes, al existir una correlación estadística entre los dos cambiantes, lo que deduce que cuanto más grande sea el tiempo organizacional, más grande va a ser el nivel de capacidades sociales de los jóvenes, lo cual enfatiza que la familia juega un papel considerable como ente de acompañamiento emocional y popular en el avance de las capacidades sociales” (Galarza, 2012).

Gómez (2010) en su tesis: "Clima escolar popular y autoconcepto en estudiantes de educación secundaria de Lima; muestra la siguiente exploración cuyo resumen presento a continuación: En el presente trabajo se proporciona a comprender los resultados de una exploración en relación al Clima Escolar Popular y Autoconcepto en estudiantes de educación secundaria de Lima, se toma como indicadores: el género, el nivel escolar, el tipo de colegio y el tiempo de permanencia del estudiante en un mismo centro o colegio.

En esa exploración participaron 6 colegios estatales y dos colegios particulares, siendo un total de 868 alumnos. Se utilizó el diseño Descriptivo Correlacional, de muestreo No probabilístico, intencional. Se aplicó dos instrumentos psicológicos: Clima Escolar Social- Achicado de 23 ítemes, tomados de la Prueba original de Clima Escolar Popular del Autor: Moos y Cricket, siendo estas de 4 subescalas: Relación, Autorrealización, Seguridad y Cambio; y Autoconcepto de la autora: B. García; está compuesta de 6 dimensiones: Físico, Popular, Familiar, Intelectual, Personal y Sensación de control.

Para el examen estadístico, se utilizó la correlación de Pearson, para las cambiantes. En los resultados existe relación importante entre el Clima Escolar popular y el Autoconcepto. -- Expresiones clave: Clima escolar popular, Autoconcepto, Educación y Adolescencia" (Gómez, 2010).

Remón (2013) en su tesis: "Clima organizacional y razón académica en alumnos de 3ro. y 4to. de secundaria correspondientes a colegios católicos de Lima Metropolitana; muestra la siguiente exploración cuyo resumen presento a continuación: El propósito de este estudio fue detallar la presencia de relaciones importantes entre las dimensiones y superficies del Clima organizacional y los tipos y subtipos de Razón Académica y Desmotivación, en 378 alumnos del 3er. y 4to. de Secundaria de colegios correspondientes al Consorcio de centros académicos católicos de Lima Metropolitana.

El estudio fue de tipo Correlacional y por medio de un muestreo probabilístico, teniendo en cuenta criterios de incorporación y exclusión, se pudo conseguir una exhibe estratificada y representativa de la gente. La recolección de datos se realizó con la Escala del Clima organizacional en la Familia de Moos y la Escala de Razón Académica de Vallerand, esta más reciente fue adaptada y analizada psicométricamente para evaluar su confiabilidad y validez en nuestro medio.

Los resultados demuestran que la cohesión, relaciones, actuación, avance intelectual-cultural, social-recreativo, moral-religioso, seguridad, organización y control familiar se correlacionan de forma importante y efectiva con la razón académica intrínseca, extrínseca y sus subtipos; y de forma importante pero inversa con la desmotivación. El sector conflicto es el exclusivo que muestra correlación inversa con los tipos y subtipos de razón académica. Se discuten los resultados en funcionalidad del Enfoque de la Ecología Popular y de la Teoría de la Auto-Determinación.

Expresiones clave: Clima organizacional, razón académica, razón intrínseca, razón extrínseca, desmotivación, Enfoque de la Ecología Popular, Teoría de la Auto-Determinación” (Remón, 2013).

Gonzales (2010) en su tesis: “Relación entre el tiempo organizacional y el Desarrollo docente en la institución didáctica N° 86510 “San Santiago” de Pamparomás en el año 2006. Chimbote. Facultad César Vallejo; muestra la siguiente exploración, cuyo resumen presento a continuación: La intención del presente estudio de exploración, es detallar la relación entre el Clima organizacional y el Desarrollo docente en los docentes de la Institución Didáctica N° 86502 San Santiago de Pamparomás en el año 2006.

Este estudio corresponde al tipo de exploración no en fase de prueba “Descriptivo Correlacional” por que nos facilita mostrar la relación o correlación entre las cambiantes intervinientes. Tal es por eso, por medio de el examen comparativo cualitativo y cuantitativo nos permitió detallar la correlación entre el tiempo organizacional y el Desarrollo docente en la

Institución didáctica N° 86562 San Santiago de Pamparomas en el año 2006.

Los datos estadísticos que sustentan la presente exploración se consiguieron procesando los resultados de los Registros de Evaluación del Educando y la aplicación del Instrumento “Escala del Clima organizacional” a los estudiantes del tercer nivel de la Institución Didáctica en mención, validados por “Consulting Psychologists Pess” de California U.S.A. y baremados en una población de 70 alumnos de la Institución Didáctica N° 86504 Andrés Pascual de Chaclancayo del Distrito de Pamparomas.

Los resultados de esta exploración demuestran que hay relación importante con un $p < 0.05$ entre el Clima organizacional y el Desarrollo docente en la Institución didáctica N° 86502 San Santiago de Pamparomás en el año 2006. Se concluye que el Bajo Desarrollo docente que demuestran los estudiantes de la Institución N° 86502 San Santiago de Pamparomás en el año 2006 tiene relación con el Clima Popular Familiar Indebido en que viven los estudiantes” (Gonzales, 2010).

Nicolás (2010) en su tesis: “Relación de la administración didáctica con el desempeño estudiantil en los docentes del Centro Superior Tecnológico "La Pontificia", Huamanga, Ayacucho, 2009; muestra la siguiente exploración cuyo resumen presento a continuación: La Exploración llamada Relación de la Administración Didáctica con el Desempeño Estudiantil en los docentes del Centro Superior Tecnológico —La Pontificia, Huamanga Ayacucho – 2009, metodologicamente, es de tipo Básico, de Nivel de Contraste de Conjetura, descriptivo - correlacional, entre la Administración Didáctica y el Desempeño Estudiantil en los docentes del Centro Superior Tecnológico La Pontificia.

Se halló que la Administración Didáctica se relaciona de manera significativa con el Desempeño Estudiantil en los docentes del Centro Superior Tecnológico —La Pontificia, Ayacucho – 2009 (p menor 0.05). Las cambiantes Administración Didáctica y Desempeño Estudiantil, muestran una Correlación directa y importante de 72.4 %.

Con relación a las correlaciones de la Administración Didáctica con el Desempeño, se encontraron los próximos resultados: a) La Administración Organizativa se relaciona de manera significativa con el Desempeño Estudiantil del Centro Superior Tecnológico —La Pontificia, Ayacucho 2009.

Muestra una Correlación directa y importante de 91.2 %. b) La Administración Administrativa se relaciona de manera significativa con el Desempeño Estudiantil en los docentes del Centro Superior Tecnológico —La Pontificia, Ayacucho 2009. Muestra una Correlación directa y importante de 58.1 %” (Nicolás, 2010).

Vargas (2010) en su tesis: “Relación entre el desempeño estudiantil y la ansiedad frente las evaluaciones en los docentes del primer año de la Facultad de Educación de la Facultad Nacional de la Amazonía Peruana : período 2009-I; muestra la siguiente exploración cuyo resumen presento a continuación: La ANSIEDAD debe entenderse como una emoción elemental del organismo que constituye una oposición adaptativa frente una circunstancia de tensión, riesgo o amenaza.

Actúa como una actividad predominante del sistema nervioso agradable que facilita enfrentar al sujeto ocasiones de compromiso. No obstante, cuando la oposición es excesiva no tiene efectividad adaptativa y es requisito reflexionar en la existencia de enfermedad. Todos hemos sentido ansiedad en algún momento en nuestras vidas. Es una oposición habitual frente algunas situaciones que tienen la posibilidad de representar un riesgo para nosotros, y nuestro sistema de supervivencia está intentando de defendernos.

Hay varios ejemplos cotidianos en donde es muy natural y también servible sentir ansiedad. No obstante además hay muchas oportunidades en que un individuo siente una ansiedad bastante intensa, que en vez de asistirle a subsistir le está afectando e impidiendo trabajar en su historia de manera correcta.

En estas situaciones hablamos ya de un trastorno de ansiedad. La ansiedad frente las evaluaciones tiene relación a aquella circunstancia agotador que se va provocando desde antes de rendir la prueba y que a lo largo de la misma ocasiona -cuando la ansiedad es elevada- una ejecución deficiente, que trae como resultado bajas notas en las asignaturas; como lo sostiene Ayora (1993) para quien la ansiedad antes, a lo largo de o luego de ocasiones de evaluación constituye una vivencia extensamente divulgada, lo que en algunas ocasiones se traduce en vivencias negativas como bajas puntuaciones, merma académica, abandono escolar y universitario” (Vargas, 2010).

Reguera (2010) en su tesis: “Efectos del procedimiento de estudio cooperativo en el desempeño estudiantil de los alumnos del 5º nivel de lenguajes extranjeros de la Facultad de Ciencias de la Educación y Humanidades-UNAP, 2009; muestra la siguiente exploración cuyo resumen presento a continuación: El nivel de desempeño estudiantil de los alumnos del 5º nivel de lenguajes extranjeros de la facultad de ciencias de la educación y humanidades UNAP, 2009”, fué planteado como proposición con el fin de saber metodológicamente la aplicación y eficacia del Procedimiento de Estudio Cooperativo en la lección didáctica para hacer mejor el desempeño estudiantil de los alumnos.

La exploración está creada en la citada facultad universitaria, y el haber contado con la participación activa de los alumnos fué muy trascendente para deducir la exploración” (Reguera, 2010).

Apaza (2009) en su tesis: “Aplicación del programa BodyWorks en el desempeño estudiantil en los docentes de la especialidad laboratorio dental y enfermería del I.S.T.P de Juliaca-2008; muestra la siguiente exploración cuyo resumen presento a continuación: El Propósito del Trabajo de exploración “Aplicación del Programa BodyWorks en el desempeño estudiantil en los docentes de la especialidad Laboratorio dental y Enfermería del I.S.T.P.” de Juliaca – 2008”, fué saber de que forma la utilización de BodyWorks optimización el desempeño estudiantil en los

docentes del II semestre de la especialidad de Laboratorio Dental y Enfermería del I.S.T.P. de Juliaca-2008.

Para eso se empleó el diseño metodológico de exploración cuasi en fase de prueba, tomándose una población de 76 estudiantes, 38 de ellos corresponden a la especialidad de Laboratorio Dental del II semestre que constituyen el grupo en fase de prueba y los otros 38 alumnos de la especialidad de Enfermería del II semestre que forman parte al grupo control. Demostrando de esta forma, que el programa BodyWorks, es un material educativo enormemente eficiente para hacer mejor el desempeño estudiantil en el sector de Biología Humana en los docentes del II semestre de Laboratorio Dental y Enfermería.

Los resultados estadísticos, contrastados con las pruebas de Correlación de Pearson encontraron que la aplicación del Programa BodyWorks optimización el desempeño estudiantil en los docentes del II Semestre de la especialidad de Laboratorio Dental del ISTP "MNB" de Juliaca-2008 (Valor p menor 0.05): De acuerdo con la prueba de Friedman, mejoran su desempeño además en lo conceptual (Valor p menor 0.05), mejoran en lo procedimental (Valor p menor 0.05) y mejoran en lo actitudinal (Valor p menor 0.05)" (Apaza, 2009).

Fernández (2010) en su tesis: "Causantes antecedentes en la utilización de ámbitos virtuales de formación y su efecto sobre el desarrollo docente. La presente exploración estudia la importancia que tiene la utilización de los ámbitos Virtuales de Formación (EVF) sobre la docencia "tradicional" universitaria y examina la medida en que su uso facilita la generación de una secuencia de virtudes, valor añadido y actualizaciones en el desarrollo docente. Para eso el presente trabajo se ha estructurado en dos partes.

En la sección primera de naturaleza teórica se revisan las primordiales aportaciones al estudio, tanto de carácter conceptual como de naturaleza operativa sobre los ámbitos Virtuales de Formación, las cambiantes antecedentes más indispensables encontradas que promueven su uso como son la formación técnica del profesorado en TIC, la aptitud del

docente en la construcción de contenidos y las reglas universitarias particulares para la utilización de las TIC; y el desarrollo docente en el papel del instructor universitario.

Más adelante se crea un modelo teórico explicativo de las relaciones entre estas cambiantes antecedentes y la utilización de los EVF y los EVF y el desarrollo docente. Como resultado de las relaciones teóricas presentes en el modelo, se quita un grupo de conjetura a contrastar en la segunda parte de la proposición, de naturaleza empírica, desde el avance de un instrumento de medida propio con apariencia de cuestionario electrónico.

Dicho cuestionario fué enviado a los instructores de las siete universidades presenciales de la Red social Valenciana obteniéndose por último 763 respuestas válidas sobre las que se hizo el estudio estadístico para contrastar las conjetura teóricas planteadas. Para eso se han creado los modelos estructurales para todas las conjetura y hemos analizando los resultados y el ajuste de los distintos modelos usando el programa EQS” (Fernández, 2010).

Flores (2010). En su tesis: “Las competencias que los instructores de educación elemental movilizan en su desarrollo profesional docente.

La presente Proposición para elegir al Nivel de Doctor en la Facultad Complutense de Madrid (Programa Psicología Escolar y Avance del Departamento de Psicología Evolutiva y de la Educación), proporciona cuenta de tres años de exploración, con el propósito de detallar las percepciones que tienen respecto de sí mismos los instructores básicos del primer y segundo período de Educación Elemental de las competencias que movilizan en los procesos de: elaboración para la lección, la construcción de un ámbito propicio para el estudio de los alumnos, la lección para el estudio de todos los alumnos y en sus responsabilidades expertos, y de cómo son evaluados por sus superiores jerárquicos los instructores del primer período de Educación Básico en esas mismas competencias.

El supuesto que subyace a esta exploración es, que para todos los que se han consagrado a la educación, el estudiar a conocer, el estudiar a conocer las percepciones que tienen de sí mismo los instructores de su desarrollo profesional, constituye un paso primordial para el propósito difícil de cumplir de ingresar cambios en los procesos de formación inicial, profesionalización y avance continuo de los instructores, que permitan lograr el mejoramiento de la calidad y igualdad que la sociedad demanda a los sistemas académicos y en particular a la escuela elemental.

Metodológicamente, la exploración se enmarca en la visión de un estudio empírico, expone las percepciones que tienen de sí mismos los instructores en su desarrollo profesional y cómo son evaluados por sus superiores jerárquicos, por medio de un instrumento de autoevaluación y de evaluación, estructurado en dominios, criterios y descriptores, teniendo como base los instrumentos del Ministerio de Educación de Chile: Estándares de Desarrollo Profesional Docente, el Marco Para la Buena Lección y el Instrumento de Evaluación de las Prácticas Expertos de los estudiantes de las Carreras Pedagógicas de la Facultad de Playa Ancha de Ciencias de la Educación, diseñado por nuestro investigador.

El estudio se ejecuta en dos etapas, la primera con la autoevaluación de doscientos 4 instructores del segundo período básico (de 5º a 8º Básico) en veintinueve academias simples dependientes de la Corporación Municipal de Viña del Mar para el Avance Popular, la segunda etapa con la autoevaluación y evaluación de doscientos ochenta y 4 instructores del primer período básico (primero a cuarto básico) en 40 y dos academias simples dependientes de la Corporación Municipal de Viña del Mar para el Avance Popular, la participación de los instructores fue facultativa, habiéndose extendido la invitación a formar parte en el estudio a las 40 y 4 academias simples que conforman el universo de los establecimientos de Educación Elemental Municipalizados de la Comuna de Viña del Mar. Chile.

En este estudio las competencias que moviliza el instructor, en su desarrollo profesional, son ubicadas en el contexto de la ejecución de sus

ocupaciones pedagógicas, siguiendo el período total del desarrollo educativo dividido en 4 superficies o dominios: elaboración de la lección, creación del ámbito para el estudio, el acto de enseñar y la relación con su ámbito y su propia reflexión profesional. En todos estos dominios subyacen 4 cuestiones simples que todo instructor hay que hacer: ¿Qué es requisito entender?, ¿Qué es requisito entender llevar a cabo? , ¿Cuán bien hay que llevar a cabo? y ¿Cuán bien se está realizando?” (Flores, 2010).

Urriola (2013). En sus tesis: “Sistema de evaluación del desarrollo profesional docente aplicado en Chile. Percepciones y vivencias de los implicados en el desarrollo. La situación de la región de Concepción. La exploración se enfoca en la evaluación del profesorado a nivel no universitario. Para eso, se llevó a cabo un estudio a partir tanto de exámen documental como de trabajo de campo.

El objeto de estudio que se ha investigado es el sistema chileno de evaluación del desarrollo profesional docente. Precisamente, es una exploración sobre las percepciones y vivencias de un colectivo de instructores de secundaria de la región de Concepción alrededor de dicho sistema. Esta opinión de los docentes es, además, contrastada con las críticas de otros agentes implicados en el sistema de evaluación (responsables del diseño del sistema, formadores de los Proyectos de Superación Profesional, correctores de portafolio, etc.).

La proposición se composición en 4 partes: el marco teórico, el marco metodológico, los resultados y las conclusiones. El apartado primero, que tiene dentro el marco teórico y contextual, tiene dentro tres capítulos. En el primer capítulo, que facilita enmarcar el trabajo, se ejecuta una ojeada completo de la evaluación didáctica. El capítulo segundo aborda precisamente la evaluación del profesorado, exponiendo un paseo de autores, modelos y tendencias respecto del tema de estudio.

Se recogen aportaciones sustantivas, mezclando estudios clásicos con bibliografía actualizada. Por último, el capítulo tres detalla en aspecto el sistema de evaluación docente chileno que es objeto de estudio. En la

segunda parte de la proposición, que engloba el marco metodológico, se muestran los objetivos perseguidos, se caracteriza la exploración como un estudio de casos creado por medio del uso de la metodología mezclada y se detallan las tácticas de obtenida de información empleadas, justificando su selección y enseñando las fases de creación tanto del cuestionarios de opinión como de los guiones de las entrevistas (individual y colectiva).

Además, se dan a comprender los permisos de quienes habrían de formar parte en el estudio. El tercer apartado, que agrupa los resultados que se consiguieron, exhibe antes que nada, de manera separada, los resultados alcanzados desde el cuestionario de opinión administrado a los instructores de secundaria de Concepción (Chile), precisamente, el capítulo seis.

Y, en segundo lugar, muestra los resultados derivados de las entrevistas llevadas a cabo al resto de implicados en el avance del sistema de evaluación docente, especialmente, el capítulo siete. Por último, en la cuarta parte se dan a comprender las conclusiones de la exploración, las cuales se orientan desde los tópicos emergentes más indispensables y detallan tanto los puntos más importantes de cómo el instructor vive la evaluación como las críticas que tienen sobre esto, ligando estas últimas con proposiciones de cambio concretas que tienen la posibilidad de ser de enorme interés para los causantes del sistema de evaluación docente de Chile.

Al fin y al cabo, las conclusiones derivadas de los resultados que se consiguieron nos avisan de una observación no del todo efectiva respecto de cómo el profesorado está viviendo este desarrollo y que no coincide en algunos puntos con cómo suponen que es vivido por otros personajes principales del sistema de evaluación” (Urriola, 2013).

Rodrigo (2010) en su tesis: “Desarrollo laboral y condiciones de trabajo docente en Chile: influencias y percepciones desde los evaluados. La presente exploración comprende el desarrollo de Evaluación de Desarrollo Docente (EDD), teniendo en cuenta la composición popular y analizando puntos como las condiciones materiales y sociales de los docentes, hace

aparición como un elemento central en el desarrollo de producción de la verdad popular.

Para eso, el siguiente estudio parte del supuesto de que son los propios actores los primordiales llamados a hablar de este grupo de relaciones, como una manera de auto aclaración de sus trayectorias laborales y su desarrollo profesional. Así, la integración de los docentes como los actores claves de esta exploración no sólo debe entenderse como una elección metodológica, sino como una determinación epistémica, que busca poner en el centro la percepción de los actores comprometidos por sobre probables evaluaciones “neutrales” del desarrollo de trabajo docente.

Para eso, en un primer instante se transporta a cabo una especificación de las primordiales reformas educativ

0..as en Latinoamérica, detallando las primordiales transformaciones que la profesión docente tuvo en estos procesos. Esto facilita llevar a cabo una controversia respecto del papel del docente en el sistema escolar, para terminar describiendo los procesos, mecanismos e instancias de evaluación que se han creado para el mejoramiento de la calidad de la profesión docente.

A raíz de esto, aparece la pregunta que orienta todo el desarrollo investigativo: ¿De qué forma perciben los docentes que las condiciones de trabajo y la agrado laboral son causantes que influyen sus desempeños laborales y qué relación tiene esta con sus resultados en la Evaluación de Desarrollo Docente de nuestro estado? De esta pregunta, se distinguen 4 elementos estructurantes de la exploración i) Conocimiento de la forma en qué los instructores comprenden el desarrollo laboral y los causantes que influyen en él; ii) Conocimiento, desde la visión de los instructores, de la forma en qué las condiciones de trabajo se relacionan con sus desempeños docentes; iii) Detectar cómo los instructores chilenos perciben que las condiciones sociales de trabajo y la agrado laboral influye en sus desempeños docentes y iv) Abarcar las relaciones que ya están entre

agrado laboral, condiciones de trabajo y las concepciones de desarrollo docente con los resultados en la EDD.

Para hacer un examen complejo e interpretativo, se desarrollaron una secuencia de conceptos, que permitieran hablar de la relación entre educación y sociedad y cómo los actores se desenvuelven en el contexto socio-educativo. Así, la idea investigativa usada fue que los actores están imbuidos en un campo ideológico y político, preciso por una multitud de fuerzas, muchas de ellas incontrolables por los propios actores. En este contexto, determinar conceptos como las condiciones de trabajo de los docentes y los procesos de evaluación docente se comprenden como los primordiales lineamientos teóricos.

Complementariamente, se desarrollaron una secuencia de determinaciones metodológicas orientadas a poder desarrollar un desarrollo de exploración pensado para investigar las críticas y percepciones de los docentes. En este sentido, el enfoque metodológico usado es de carácter cualitativo, usando como técnica primordial las entrevistas semi-estructuradas. La exhibe se estructuró desde dos cambiantes relevantes: Resultados en la EDD y nivel de vivencia” (Rodrigo, 2010).

1.3. Teorías relacionados al tema

1.3.1. CLIMA ORGANIZACIONAL

El clima organizacional es un moderno enfoque del comportamiento humano en las organizaciones, que actualmente ha cobrado gran interés en el ambiente empresarial.

Según Brunet (2002), indica que el clima organizacional:

Es una serie de características que son percibidas a propósito de una organización y/o de sus unidades (departamentos), y que pueden ser reducidas según la forma en la que la organización y/o sus unidades (departamentos) actúan (consciente o inconsciente) con sus miembros y con la sociedad (p. 18).

Según Hall (1996), el clima organizacional se define “como un conjunto de propiedades del ambiente laboral percibidas directamente o indirectamente por los trabajadores que se supone son una fuerza que relación en la conducta de los empleados” (p. 78), asimismo Brow y Moberg (1990), manifiestan que el clima se refiere a “una serie de características del medio ambiente interno organizacional tal y como lo perciben los miembros de ésta” (p. 189), igualmente Dessler (1993), define el clima organizacional como “el conjunto de características permanentes que describen una organización, la distinguen de otra estructura porque relación en el comportamiento de las personas que la forman” (p. 181), pero a la vez se plantea que no hay un consenso en cuanto al significado del término “clima Organizacional”, las definiciones giran alrededor de factores organizacionales puramente objetivos como estructuras, políticas y reglas, hasta atributos percibidos tan subjetivos como la cordialidad y el apoyo (Dessler, 1979). En este sentido el clima organizacional es percibida o experimentada por los miembros de la organización e relación en su comportamiento.

Algunos autores consideran que es más conveniente hablar de las percepciones de los empleados más que de clima organizacional, sin dejar de tomar en cuenta dichas percepciones son diferentes dentro de una organización y de persona a persona de acuerdo a las características propias del puesto que ocupa el trabajador (Furnham,1997 y Goncalves, 2000). Por el otro lado hay autores como Hall (2004), Forehand y Gilmer (1965) y Robbins (2004), señalan al clima organizacional “como un conjunto de propiedades o características objetivas del ambiente laboral, perdurables y fácilmente medibles que son percibidas directamente o indirectamente por empleados y que supone son una fuerza que relación en la conducta de estos”.

Otro enfoque representado por Halpin y Crofts (como se citó en Dessler, 1993, p. 182), definen el clima como “la opinión que el

trabajador se forma de la organización”, del mismo modo Litwin y Stringer (1968), definen el clima como “Los efectos subjetivos percibidos del sistema formal, el estilo Informal de los gerentes y otros componentes, factores del medio en las actitudes, creencias, valores, y capacitación en las personas que trabajan una organización específica.” Así mismo, Pace (1968), sostiene que el clima organizacional es “un patrón de características organizativas con relación a la calidad del medio ambiente de la empresa, el cual se percibe por quienes conforman la organización, e relación en sus actitudes” (p.108)

En este sentido el clima organizacional se ve influenciado de propiedades del ambiente laboral, pervividas directamente o indirectamente por los empleados, que se supone son una fuerza que relaciónn en la conducta del mismo. El ambiente donde una persona desempeña su trabajo diariamente, el trato que un jefe puede tener con sus subordinados, la relación entre el personal de la empresa e incluso la relación con proveedores y clientes, todos estos elementos van conformando lo que se denomina clima organizacional.

Según Robbins (2004), define el Clima Organizacional como un “ambiente compuesto de las instituciones y fuerzas externas que pueden influir en su desempeño”

(p.52). Asimismo Brunet (1999), señala que el clima organizacional es:

El resultado de la interrelación de las diversas partes de una organización, de tal manera, que el comportamiento de un trabajador depende de los factores organizacionales existentes y de las percepciones que tenga de estos factores; así se observa una influencia mutua del medio ambiente y de la personalidad del individuo en la determinación del clima de una organización (p. 125).

Según Forehand y Gilmer (1964), “el clima es un conjunto de características que describen la organización, las cuales: a) distinguen una organización de otras organizaciones; b) son relativamente duraderas en el tiempo; c) e relaciónn la conducta de la gente en las organizaciones” (p. 362). Del mismo modo Glick (1985), de un claro enfoque organizacional, señala:

Se entiende como un término genérico para una extensa clase de variables organizacionales, más que psicológicas, que describen el contexto organizacional para las acciones del individuo (p.613). [...] El clima es un resultado de procesos sociológicos organizacionales (p. 605), sin negar el papel que los procesos de interacción juegan en la formación del clima, y debe existir para la población como un todo o no existe para ninguno (pp. 604-605).

Estas variables organizacionales de que se habla en la definición incluyen las prácticas interpersonales y los significados desarrollados intersubjetivamente que resultan de los procesos organizacionales de toma de sentido. Según Schneider (1975), señala:

Las percepciones del clima son descripciones psicológicamente molares en las que hay acuerdo para caracterizar las prácticas y procedimientos de un sistema. A través de ellas un sistema puede crear varios climas. La gente percibe climas diferentes porque las percepciones molares funcionan como marcos de referencia para conseguir una congruencia entre la conducta y las prácticas y procedimientos del sistema (p. 474). De la misma forma James y Sells (1981) ofrecen una definición formal de clima psicológico en los siguientes términos:

El clima organizacional corresponde a representaciones cognitivas del individuo de eventos situacionales relativamente cercanos, expresado en términos que reflejan el significado psicológico y la significatividad de la situación para el individuo (p. 275), y añaden

que las percepciones se cree que son una función de componentes históricos, a saber, esquemas cognitivos que reflejan experiencias idiosincrática de aprendizaje (p. 276).

Chiavenato (2002), se refiere al clima organizacional como “la calidad del ambiente de la organización que es percibido o experimentado por sus miembros y que relación ostensiblemente en su comportamiento. El clima organizacional entraña un cuadro amplio y flexible de la influencia del ambiente en la motivación” (p. 345).

El concepto de clima organizacional proviene originalmente del trabajo de Lewin (1936), quien demostró que “el comportamiento humano depende de la situación global donde ocurre la conducta” (p. 85). El término “situación global” en estudio se refiere a la persona y a su ambiente psicológico (o de comportamiento). Ese ambiente es percibido e interpretado por la persona. Es decir, la conducta es una función de la interacción entre persona y ambiente. Si se formula en una regla se tiene que:

$$\mathbf{C} = \mathbf{f} (\mathbf{P}, \mathbf{A})$$

Dónde:

C = Conducta

f = Función

P = Persona

A = Ambiente |

Hall (como se citó en Ponce y Navarro, 2002, p.86), “el Clima Organizacional se define como un conjunto de propiedades del ambiente laboral, percibidas directamente o indirectamente por los empleados que se supone son una fuerza que relación en la conducta del empleado”.

Rodríguez (como se citó en Valencia y Wulf, 2001, p. 77), menciona que:

El Clima Organizacional es una autorreflexión de los miembros de la Organización acerca de su vinculación entre sí y con el sistema Organizacional. Sin embargo, esto no hace que el clima sea necesariamente una autorreflexión de la

Organización. Para que lo sea, es necesario que el tema del Clima sea tratado en el decidir Organizacional. En efecto, en los casos en que se adoptan decisiones motivadas por el Clima o destinadas a provocar cambios en este, el Clima ha pasado a constituirse en parte de la autorreflexión del sistema Organizacional.

Rodríguez (como se citó en Pedraza, 2000, p. 69), “el Clima Organizacional, son las percepciones compartidas de los miembros de una organización respecto al trabajo, el ambiente físico en que este se da, las relaciones interpersonales que tienen lugar en torno a él y las diversas regulaciones formales que afectan a dicho trabajo”. Del mismo modo Gibson (como se citó en Arriagada y Valdebenito, 2002, p. 96), “un conjunto de propiedades en el ambiente de trabajo percibida directa o indirectamente por los empleados que trabajan en ese ambiente y que se asume es la fuerza más relacionnte en su comportamiento (de los empleados) en el trabajo”.

Para Seisdodos (1996), se denomina clima organizacional como “el conjunto de percepciones globales que el individuo tiene de la organización, reflejo de la interacción entre ambos” (p. 79). Dice que lo importante es cómo percibe el sujeto su entorno, independientemente de cómo lo perciben otros, por lo tanto es más una dimensión del individuo que de la organización. Asimismo Méndez, (2006), se refiere al clima organizacional como:

El ambiente propio de la organización, producido y percibido por el individuo de acuerdo a las condiciones que encuentra en su proceso

de interacción social y en la estructura organizacional que se expresa por variables (objetivos, motivación, liderazgo, control, toma de decisiones, relaciones interpersonales y cooperación) que orientan su creencia, percepción, grado de participación y actitud; determinando su comportamiento, satisfacción y nivel de eficiencia en el trabajo (p. 36).

Finalmente me voy a centrar en la definición según Goncalves (1997), define al clima organizacional como “un fenómeno que media entre los factores del sistema organizacional y las tendencias motivacionales que se traducen en un comportamiento que tiene consecuencias sobre la organización tales como la productividad, satisfacción, rotación, etc” (p.123).

La especial importancia de este enfoque reside en el hecho de que el comportamiento de un trabajador no es una resultante de los factores organizacionales existentes, sino que depende de las percepciones que tenga el trabajador de estos factores. Sin embargo, estas percepciones dependen de buena medida de las actividades, interacciones y otra serie de experiencias que cada miembro tenga con la empresa. De ahí que el Clima Organizacional refleje la interacción entre características personales y organizacionales.

Los factores y estructuras del sistema organizacional dan lugar a un determinado clima, en función a las percepciones de los miembros. Este clima resultante induce determinados comportamientos en los individuos.

a. Diseño Organizacional

Diseño Organizacional es el arte de organizar el trabajo y crear mecanismos de coordinación que faciliten la implementación de la estrategia, el flujo de Procesos y el relacionamiento entre las personas y la organización, con el fin de lograr productividad y

competitividad. El gran reto del diseño organizacional, es la construcción de una estructura y puestos de trabajo, flexibles, sencillos alineados con estrategia, los procesos, la cultura y el nivel de evolución de la organización, con el fin lograr los resultados y la productividad mediante la organización del trabajo y la distribución adecuada de las cargas laborales.

El diseño organizacional es un proceso, donde los gerentes toman decisiones, donde los miembros de la organización ponen en práctica dicha estrategia. El diseño organizacional hace que los gerentes dirijan la vista en dos sentidos; hacia el interior de su organización y hacia el exterior de su organización. El diseño organizacional es conjunto de medios que maneja la organización con el objeto de dividir el trabajo en diferentes tareas y lograr la coordinación efectiva de las mismas. Como el proceso de diagnosticar y seleccionar la estructura y el sistema formal de comunicación, división del trabajo, coordinación, control, autoridad y responsabilidad necesarios para alcanzar las metas de la organización.

Según Chiavenatto (2000), el Diseño Organizacional:

Es un proceso planificado de modificaciones culturales y estructurales, que visualiza la institucionalización de una serie de tecnologías sociales, de tal manera que la organización quede habilitada para diagnosticar, planificar e implementar esas modificaciones con asistencia de un consultor. Es un esfuerzo educacional muy complejo, destinado a cambiar las actitudes, valores, los comportamientos y la estructura de la organización, de modo que esta pueda adaptarse mejor a las nuevas coyunturas, mercados, tecnologías, problemas y desafíos que surgen constantemente (p. 125).

Según Mintzberg (1998), es “aquel proceso que logra coherencia entre sus componentes y que no cambia un elemento sin evaluar

las consecuencias en los otros” (p. 53). A través del diseño de la organización se busca el logro de un adecuado grado de eficacia y eficiencia de la organización.

La estructura formal es un elemento fundamental para proporcionar un ambiente interno adecuado en la organización, en el que las actividades que desarrollan sus miembros contribuyen al logro de los objetivos organizacionales. En este sentido, una estructura es eficaz si facilita el logro de los objetivos. Una estructura es eficiente si permite esa consecución con el mínimo de costo o evitando consecuencias imprevistas para la organización.

b. Cultura Organizacional

Según Phegan (1998), “en toda organización, el trabajo debe implicar un alto grado de compromiso y ofrecer grandes satisfacciones. Debe ser reflejo de una vida agradable” (p.13).

La vida agradable y el grado de compromiso a la que se hace referencia, solo puede ser logrado a través de una efectiva proyección cultural de una organización hacia sus empleados y, por ende, determinará el clima organizacional en el que se logrará la misión de la empresa.

La cultura a través del tiempo, ha sido una mezcla de rasgos y distintivos espirituales y afectivos que caracterizan a una sociedad o grupo social en un periodo determinado. Engloba además modos de vida, ceremonias, arte, invenciones, tecnología, sistemas de valores, derechos fundamentales del ser humano, tradiciones y creencias

Chiavenato (1989) conceptualiza Cultura Organizacional como: “modo de vida, sistemas de creencias y valores, forma aceptada de interacción y relaciones típicas de determinada organización”.

Del mismo modo Valle, (1995), lo considera como “fruto de las experiencias de las personas que de alguna manera conforman las creencias, los valores y las asunciones de estas” (p.87). Asimismo Granell (1997), como: “aquello que comparten todos o casi todos los integrantes de un grupo social y que esa interacción compleja de los grupos sociales de una empresa está determinada por los valores, creencias, actitudes y conductas (p.222).

Según Schein(1984) , expresa:

Cultura organizacional es el patrón de premisas básicas que un determinado grupo inventó, descubrió o desarrolló en el proceso de aprender a resolver sus problemas de adaptación externa y de integración interna y que funcionaron suficientemente bien a punto de ser consideradas válidas y, por ende, de ser enseñadas a nuevos miembros del grupo como la manera correcta de percibir, pensar y sentir en relación a estos problemas (p.56).

En este sentido la Cultura Organizacional se relaciona como un grupo complejo de valores, tradiciones, políticas, supuestos, comportamientos y creencias esenciales que se manifiesta en los símbolos, los mitos, el lenguaje y los comportamientos y constituye un marco de referencia compartido para todo lo que se hace y se piensa en una organización. Por ser un marco de referencia, no atiende cuestiones puntuales, sino que establece las prioridades y preferencias acerca de lo que es esperable por parte de los individuos que la conforman.

A su vez, para Etkin y Schvarstein (1992), la cultura “es un componente activo y movilizador, puede estar o no formalizado y es un sistema que se encuentra en interacción con un sistema más amplio del cual forma parte (la sociedad)” (p. 57). Conocer la cultura de la organización es relevante en el comportamiento del personal que labora en la entidad, porque ella, según Valle (1995)

"... potencia aspectos como el de la eficacia, diferenciación, innovación y adaptación..."(p. 74).

Según Robbins (1987), la cultura organizacional "... es la que designa un sistema de significado común entre los miembros que distingue a una organización de otra..." (pp.439 - 440).

Según Granell (1997) define el término como "[...] aquello que comparten todos o casi todos los integrantes de un grupo social..."esa interacción compleja de los grupos sociales de una empresa está determinado por los "...valores, creencias, actitudes y conductas" (p.2).

Del mismo modo Chiavenatto (1989), señala:

Es un proceso planificado de modificaciones culturales y estructurales, que visualiza la institucionalización de una serie de tecnologías sociales, de tal manera que la organización quede habilitada para diagnosticar, planificar e implementar esas modificaciones con asistencia de un consultor. Es un esfuerzo educacional muy complejo, destinado a cambiar las actitudes, valores, los comportamientos y la estructura de la organización, de modo que ésta pueda adaptarse mejor a las nuevas conjeturas, mercados, tecnologías, problemas y desafíos que surgen constantemente (p. 86).

Para García y Dolan (1997), la cultura es "...la forma característica de pensar y hacer las cosas... en una empresa... por analogía es equivalente al concepto de personalidad a escala individual..."(p.33).

Dentro del concepto de cultura organizacional hay que considerar tanto aquellos aspectos intangibles, tales como el conocimiento o los mismos valores, como aquellos aspectos tangibles propios del sistema.

La cultura organizacional otorga a sus miembros la lógica de sentido para interpretar la vida de la organización, a la vez que constituye un elemento distintivo que le permite diferenciarse de las demás organizaciones.

Al hablar de cultura organizacional debemos decir que las organizaciones al igual que los individuos tienen una personalidad, pueden ser rígidas o flexibles, poco amistosas o serviciales, innovadoras o conservadoras. Estas características integran lo que llamamos cultura de la organización.

Finalmente luego de haber citado a varios autores, la cultura organizacional como el conjunto de valores, creencias y principios compartidos entre los miembros de una organización. Dicho conjunto de características es lo que diferencia a las organizaciones.

c. Teorías que sustentan el Clima Organizacional

De acuerdo con Brunet (2004), dentro del concepto de clima organizacional subyace “una amalgama de dos grandes escuelas de pensamiento: escuela gestalt y funcionalista” (p. 69).

La primera de ella es la Escuela Gestalt, la cual se centra en la organización de la percepción, entendida como el todo es diferente a la suma de sus partes. Esta corriente aporta dos principios de la percepción del individuo: a) Captar el orden de las cosas tal y como éstas existen en el mundo b) Crear un nuevo orden mediante un proceso de integración a nivel del pensamiento. Según esta escuela, los sujetos comprenden el mundo que les rodea basándose en criterios percibidos e inferidos y se comportan en función de la forma en que ven el mundo. Esto quiere decir que la percepción del medio de trabajo y del entorno es lo que relación en su comportamiento.

Para la escuela funcionalista, el pensamiento y comportamiento de un individuo dependen del ambiente que lo rodea y las diferencias individuales juegan un papel importante en la adaptación del individuo a su medio. Es pertinente mencionar que la escuela gestaltista argumenta que el individuo se adapta a su medio porque no tiene otra opción, en cambio los funcionalistas introducen el papel de las diferencias individuales en este mecanismo, es decir la persona que labora interactúa con su medio y participa en la determinación del clima de éste.

Como regla general, cuando la escuela gestaltista y la funcionalista se aplican al estudio del clima organizacional, estas poseen en común un elemento de base que es el nivel de homeostasis (equilibrio) que los sujetos tratan de obtener en la institución que trabajan. Las personas tienen necesidad de información proveniente de su medio de trabajo, a fin de conocer los comportamientos que requiere la organización y alcanzar así un nivel de equilibrio aceptable con el mundo que le rodea, por ejemplo: si una persona percibe hostilidad en el clima de su organización, tendrá tendencias a comportarse defensivamente de forma que pueda crear un equilibrio con su medio, ya que, para él dicho clima requiere un acto defensivo.

Para el clima organizacional se hacen referencia a las siguientes escuelas estructuralistas, humanistas sociopolítica y crítica, para los estructuralistas, el clima surge a partir de aspectos objetivos del contexto de trabajo, tales como el tamaño de la organización, la centralización o descentralización de la toma de decisiones, el número de niveles jerárquicos de autoridad, el tipo de tecnología que se utiliza, la regulación del comportamiento del individuo. Aunque, con esto, los autores no pretenden negar la influencia de la propia personalidad del individuo en la determinación del significado de sucesos

organizacionales, sino que se centra especialmente en los factores estructurales de naturaleza objetiva (Martin, 1998).

Para los humanistas, el clima es el conjunto de percepciones globales que los individuos tienen de su medio ambiente y que reflejan la interacción entre las características personales del individuo y las de la organización. Dentro de las corrientes sociopolítica y crítica, afirma que el clima organizacional representa un concepto global que integra todos los componentes de una organización; se refiere a las actitudes subyacentes, a los valores, a las normas y a los sentimientos que los profesores tienen ante su organización. Después de haber especificado las escuelas subyacen al concepto de clima organizacional, es recomendable mencionar que en el presente estudio se adopta la teoría de clima organizacional o de los sistemas de organización que propone Likert. Dicha teoría permite estudiar en términos de causa-efecto la naturaleza de los climas y además permite analizar el papel de las variables que conforman el clima que se observa.

Likert sostiene que en la percepción del clima organizacional relacionan tres grupos de variables. La primera de ellas son las causales referidas a: estructuras de la organización y su administración: reglas, decisiones, competencias y actitudes entre otras. Referente a las variables intermediarias, se tiene que estas reflejan el estado interno y la salud de una empresa educativa y constituyen los procesos organizacionales; al respecto se mencionan las siguientes: motivación, actitud, comunicación, toma de decisiones, entre otras. Las variables finales son el resultado obtenido de las dos anteriores e impacta fuertemente a la organización en la productividad, ganancias y pérdida (Brunet, 2004).

Es pertinente mencionar que es interés del presente estudio profundizar en las variables consideradas como intermediarias, sin que por ello se dejen de analizar aquellas que resulten durante la aplicación de instrumentos cualitativos, pues la ventaja de estos es precisamente aportar elementos de análisis que escapan a la predeterminación del el proceso de investigación. Con ello rescatan las percepciones esenciales de los participantes que resulten claves para comprender el objeto d estudio. En esta línea de ideas, se reconoce que el clima organizacional es un sistema abierto al contexto interno y externo de la comunidad educativa.

d. Algunas analogías con la organización Escolar

El término organización proviene del griego y significa órgano, que se puede traducir como acción, obra, trabajo, disposición. La Real Academia lo define como acción y efecto de organizar u organizarse; conjunto de personas, con los medios adecuados, que funcionan para alcanzar un fin determinado. Según Alcántara (1900), sostiene que “el vocablo Organización quiere decir, en su más amplio concepto, disposición, arreglo, orden de los elementos o partes de un todo, de manera que concurren armoniosa y adecuadamente a realizar, en las mejores condiciones posibles, el fin de ese todo” (p.8). Asimismo Alcántara (1912, citado por Lorenzo, 1996), “La Organización de las escuelas es la buena disposición de los elementos necesarios para educar o instruir a los niños” (p.125). Del mismo modo Blanco (1927), sostiene que la organización escolar es “La buena disposición de los elementos para educar a los niños por medio de la instrucción” (p.14).

La Organización Escolar tiene por objeto proporcionar normas para armonizar ambientes, locales, instrumentos, material y personas en un proceso secuencial y convergente a fin de que la

Orientación, Pedagogía y Didáctica sean eficaces (Fernández, 1973).

La Organización Escolar sería la ordenación de los distintos elementos de la escuela hecha con el fin de que todos concurren adecuadamente a la educación de los escolares (García Hoz, 1975).

Según Antúnez (1993), “la Organización Escolar es pues la disciplina que estudia los modos de interrelación de los elementos que intervienen en una realidad escolar con vistas a conseguir la mayor eficacia educativa” (p. 37)

e. Algunas analogías con el clima Social escolar

Según Rodríguez (2004), sostiene que el clima social escolar puede ser entendido como:

Como el conjunto de características psicosociales de un centro educativo, determinado por todos aquellos factores o elementos estructurales, personales y funcionales de la institución que, integrados en un proceso dinámico específico confieren un peculiar estilo o tono a la institución, condicionante, a su vez, de los distintos productos educativos (pp.1-2).

A su vez, para Arón y Milicic (1999), el clima social escolar “se refiere a la percepción que los individuos tienen de los distintos aspectos del ambiente en el cual se desarrollan sus actividades habituales, en este caso, el colegio” (p. 85).

La percepción del clima social incluye la percepción que tienen los individuos que forman parte del sistema escolar sobre las normas y creencias que caracterizan el clima escolar. Se establece que son los diferentes actores quienes le otorgan un significado características psicosociales mencionadas, las cuales representan el contexto en el cual se desarrollan las relaciones

sociales. Por lo tanto, el clima social de una institución educativa corresponde, según Cornejo y Redondo (2001), a la “percepción que tienen los sujetos acerca de las relaciones interpersonales que establecen en el contexto escolar (a nivel de aula o de centro) y el contexto o marco en el cual estas interacciones se dan”. (p.4). Según Arón y Milicic (1999), los climas escolares se describen de la siguiente forma:

Climas nutritivos: son aquellos que generan climas en que la convivencia social es más positiva, en que las personas sienten que es más agradable participar, en que hay una buena disposición a aprender y a cooperar, en que los estudiantes sienten que sus crisis emocionales pueden ser contenidas, y que en general contribuyen a que aflore la mejor parte de las personas;

Climas tóxicos: son, por el contrario, aquellos que contaminan el ambiente contagiándolo con características negativas que parecieran hacer aflorar las partes más negativas de las personas. En estos climas, además, se invisibilizan los aspectos positivos y aparecen como inexistentes y, por lo tanto, existe una percepción sesgada que amplifica los aspectos negativos, y las interacciones se tornan cada vez más estresantes e interfieren en una resolución de conflictos constructiva.

f. Teoría del Clima Organizacional de Likert

Existen tres tipos de variables que determinan las características propias de una institución; las cuales se consideran que intervienen en la percepción individual del clima. A continuación se describen:

Las variables causales: También conocidas como variables independientes. Este tipo de variable están orientadas a seguir la dirección o sentido en que una determinada institución evoluciona

y logra sus resultados. En este tipo de variables interviene la estructura de la organización y su administración, reglas, decisiones, competencia y actitudes. Si se modifica una variable independiente se modifica el resto de las variables.

Las variables intermedias: Este tipo de variable evidencia el estado interno y la salud de una organización y conforma los procesos organizacionales de una institución. Entre estas intervienen la motivación, la actitud, los objetivos, la eficacia de la comunicación y la toma de decisiones.

Las variables finales o variables dependientes: Este tipo de variable derivan del efecto de las variables independientes y de las intermedias, por lo que se considera que interviene de los logros de la organización o de la empresa. (La productividad, los gastos de la empresa, las ganancias y las pérdidas).

La combinación de dichas variables establece dos tipos de clima organizacional:

Clima de tipo autoritario: En este tipo de clima ubicamos el clima de tipo autoritario explotador y el clima de tipo autoritario paternalista. En el clima autoritario explotador el personal de alto rango jerárquico no les tiene confianza a los trabajadores. Las decisiones y los objetivos son tomadas por los directivos de la institución. Los trabajadores se ven obligados a trabajar dentro de un ambiente de miedo, de castigo y de amenazas y en ocasiones recompensan; las relaciones entre los superiores y los empleados se establecen con cierto temor y la comunicación que existe entre ellos sólo existe en forma de instrucciones.

En el clima de tipo autoritario paternalista; es aquel en que la dirección tiene una confianza condescendiente con los empleados. La mayoría de las decisiones son tomadas en la cúspide de la institución aunque en algunas situaciones son

tomadas en escalafones inferiores. Las recompensas y algunas veces los castigos son los métodos utilizados por excelencia para motivar a los trabajadores. Bajo este tipo de clima la dirección juega con las necesidades sociales de sus empleados sin embargo se refleja la impresión de trabajar en un ambiente estable.

Clima de tipo participativo: En este tipo de clima ubicamos el clima de tipo participativo consultivo y el clima participativo en grupo. En el clima de tipo participativo consultivo los superiores tienen confianza en sus trabajadores. La mayoría de las decisiones son tomadas en la cúspide de la organización pero en ciertas situaciones los trabajadores de niveles más bajos también pueden hacerlo. Las recompensas y los castigos son estrategias motivacionales. Se percibe un ambiente dinámico. En el clima participativo en grupo; los directivos de la institución tienen confianza en sus trabajadores.

El proceso de toma de decisiones suele darse en toda la institución, la comunicación ocurre de forma ascendente, descendente y lateral. Sus estrategias motivacionales son la participación, el establecimiento de objetivos y el mejoramiento de los métodos de trabajo. La dirección junto con el personal subordinado conforman un equipo para alcanzar las metas y los objetivos.

g. Medición del Clima Organizacional según Likert

Likert diseño un cuestionario utilizado para medir el clima organizacional tomando en cuenta los siguientes aspectos:

Los métodos de mando: Referido a la capacidad que tiene el líder de influir en el grupo.

Las características de las fuerzas motivacionales: Referentes a las estrategias motivacionales que son utilizadas por la institución.

Las características de los procesos de comunicación: Referido a los diferentes tipos de comunicación que se encuentra en la organización y como se llevan a cabo.

Las características del proceso de influencia referido a la relación supervisor-subordinado para establecer y lograr las metas.

Las características del proceso de toma de decisiones: Implica de qué manera se delega el proceso de toma de decisiones en los diferentes niveles jerárquicos.

Las características de los procesos de planificación: La forma en que se establece la fijación de objetivos o directrices.

Las características de los procesos de control: Referente a la ejecución y distribución del control en las diferentes instancias organizacionales.

Los objetivos de rendimiento y perfeccionamiento: Referidos a la planificación y formación deseada.

El desarrollo de esta investigación está basada en las dimensiones consideradas por Likert adecuadas para medir el clima organizacional tomando en cuenta los siguientes factores:

Liderazgo.

Es el conjunto de capacidades que un individuo tiene para influir en la mente de las personas o en un grupo de personas determinado, haciendo que este equipo trabaje con entusiasmo, en el logro de metas y objetivos.

También se entiende como la capacidad de tomar la iniciativa, gestionar, convocar, promover, incentivar, motivar y evaluar a un grupo o equipo.

Estructura Organizacional

Toda institución educativa consta necesariamente de una estructura organizacional o una forma de organización de acuerdo a sus necesidades (teniendo en cuenta sus fortalezas), por medio de la cual se pueden ordenar las actividades, los procesos y en sí el funcionamiento de la misma.

La Motivación.

Se define como el señalamiento o énfasis que se descubre en una persona hacia un determinado medio de satisfacer una necesidad, creando o aumentando con ello el impulso necesario para que ponga en obra ese medio o esa acción, o bien para que deje de hacerlo. La motivación es un estado interno que activa, dirige y mantiene la conducta.

1.3.2. DESEMPEÑO DOCENTE

Según la acepción del diccionario de la Real Academia Española, desempeño es cumplir las obligaciones que son inherentes a un cargo u oficio y ejercerlo, entonces podemos conceptualizar desempeño docente como el cumplimiento de funciones y responsabilidades que son asignadas a la profesión del maestro y que además estas son sujetas a ser evaluadas a fin de mejorar el proceso de enseñanza aprendizaje.

Díaz (2007), Conceptualiza el desempeño docente en base a las funciones que realiza señalando que esta presenta dos ámbitos siendo el primero el aula donde realiza su labor como maestro para producir aprendizaje, que incluye diversos procesos y que a la vez incluye las relaciones con sus estudiantes, organización de la

enseñanza clima del aula, relación con los padres y atención a la diversidad. El otro ámbito es su dedicación al centro laboral que incluye los siguientes aspectos: coordinación docente, participación en actividades extracurriculares planificadas por el colegio, participación en el desarrollo de los programas de planificación (p, 59).

El profesor de hoy debe poseer un perfil que integre lo conceptual, lo procedimental y lo actitudinal al respecto, Medrano y Molina (2010), citan a Benavente, quien:

define para los profesores un doble registro en su desempeño; De ciudadanía por cual es una persona creíble, mediador intercultural, animador de una comunidad, garante de la ley, organizador de la vida democrática e intelectual, y de construcción de competencias: organizador de una pedagogía constructivista, garante del sentido de los saberes, creador de situaciones de aprendizaje, gestor de la heterogeneidad (p, 12)

Mutis (2010), Considera la acepción del diccionario ideológico de la lengua española que menciona que, desempeñarse significa cumplir con una responsabilidad, hacer aquello que uno está obligado a hacer, ser hábil, diestro en un trabajo, oficio o profesión. En relación a los docentes y directivos docentes, el desempeño, se considera como un proceso por el cual se busca emitir juicios valorativos sobre el cumplimiento de sus responsabilidades en la enseñanza, aprendizaje y desarrollo de sus estudiantes realizando evaluaciones permanentes, válidas, objetivas y fiables para alcanzar logros propuestos y para ello involucra de manera interrelacionada actitudes, valores, saberes y habilidades en un marco de idoneidad ética y pedagógica (p,19)

En relación a este concepto el MINEDU en el marco del buen de desempeño docente sostiene que:

Los desempeños son las actuaciones observables de la persona que pueden ser descritas y evaluadas y que expresan su competencia. Proviene del inglés performance o perform, y tiene que ver con el logro de aprendizajes esperados y la ejecución de tareas asignadas. Se asume que la manera de ejecutar dichas tareas revela la competencia de base de la persona”. (Marco del buen desempeño docente 2012, p, 24)

La conceptualización que usa Niño Cueva (2010), cita a Fernández para sostener que el desempeño docente es entendido como el conjunto de actividades que un profesor realiza en su trabajo diario; preparación de clases, asesoramiento a estudiantes, dictado de clases, evaluación de trabajos y aprendizajes, Coordinación con otros docentes y autoridades de la institución educativa así como participación en programas de actualización, nuestra experiencia nos dice que si bien esto se cumple, pero que son escasos o casi no existen instrumentos estandarizados confiables que pretendan medir las actividades de los docentes de manera más específica en su actividad profesional.

Se coincide con Robalino (2007), cuando afirma que el desempeño docente es el proceso de movilización de sus capacidades profesionales, su disposición personal y su responsabilidad social para articular relaciones significativas entre los componentes que impactan la formación de los estudiantes, participan en la gestión educativa fortaleciendo una cultura institucional democrática e intervención en el diseño ,implementación y evaluación de políticas educativas locales para promover en los estudiantes aprendizajes y desarrollo de competencias y habilidades. (p, 10)

Peña (2002, p.6), define el desempeño profesional como “...toda acción realizada o ejecutada por un individuo, en respuesta, de lo que se le ha designado como responsabilidad y que será medido en base a su ejecución.

Valdés H. (2001) define la evaluación del desempeño profesional como “un proceso sistemático de obtención de datos válidos y fiables, con el objetivo de comprobar y valorar el efecto educativo que produce en los alumnos el despliegue de sus capacidades pedagógicas, su emocionalidad, responsabilidad laboral y la naturaleza de sus relaciones interpersonales...para optimizar y posibilitar los espacios reales de desarrollo profesional”

Gento Palacios (1998), menciona que “En el modelo propuesto de gestión de recursos humanos, especialmente docentes es la evaluación del trabajo desempeñado por cada uno en sus respectivos puestos o cometidos dentro del centro educativo”, esta evaluación la define citando a (BONET Y ZAMORO Pág. 84), “como un proceso

sistemático y periódico de análisis que permite determinar la eficacia con que las personas han llevado a cabo su cometido y funciones en la organización.

En el presente trabajo desempeño docente ha sido considerado en cuatro dimensiones que a continuación se detalla.

a. Capacidad Pedagógica

García y Ramis (2000), entienden por capacidad pedagógica docente, aquella actividad que está dirigida a la transformación de la personalidad de los estudiantes en función de los objetivos que plantea la sociedad a la formación de nuevas generaciones. Se desarrolla en el marco de un proceso de solución conjunta de tareas pedagógicas tanto de carácter instructivo como educativas y en condiciones de plena comunicación entre el docente, el estudiante, el colectivo escolar , la familia y las organizaciones estudiantiles (p,15).

El psicólogo Ruso V A Krutesky (1998), señala que se llaman capacidades pedagógicas al conjunto de peculiaridades

psicológico individuales de la personalidad que corresponden a los requisitos de la actividad pedagógica y predeterminan el éxito en dominar dicha actividad (p, 335)

Esta dimensión es asumida por MINEDU (2013) como, lo que constituye el núcleo de la profesionalidad docente. Refiere a un saber específico, el saber pedagógico construido en la reflexión teórico-práctica, que le permite apelar a saberes diversos para cumplir su rol. Alude asimismo a una práctica específica que es la enseñanza, que exige capacidad para suscitar la disposición, es decir, el interés y el compromiso en los estudiantes para aprender y formarse. Y requiere de la ética del educar, de sentido del vínculo a través del cual se educa y que es el crecimiento y la libertad del sujeto de la educación. Esta dimensión involucra tres aspectos fundamentales como el juicio o criterio pedagógico, el liderazgo motivacional y la vinculación de su trabajo con sus estudiantes.

Al respecto Martínez (2003) afirma que la actividad pedagógica es creadora por esencia porque encierra, a través de sus componentes la manera cómo el proceso educativo llevado por el docente hace posible formar la personalidad del estudiante de acuerdo con objetivos sociales y sus particularidades individuales. Esta capacidad entonces atiende las potencialidades y necesidades de los niños de forma independiente respetando sus características psicológicas.

Expresa así mismo que para lograr transformaciones desde el punto de vista creativo presupone el logro de las siguientes habilidades

Trasladar de forma independiente desde el punto de vista creativo los conocimientos y habilidades a una nueva situación.

Enfocar o apreciar un nuevo problema dentro de una situación ya conocida.

Combinar independientemente, métodos de actividad adquiridos o a partir de estos para elaborar un nuevo método.

Ser capaz de percibir la estructura de un objeto o situación

Ser capaz de plantearse varias posibles soluciones para un mismo problema. (p, 53, 55)

b. Responsabilidad en el Desempeño

La Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico, OCDE (2010), considera que las responsabilidades profesionales, incluyen roles asumidos dentro y fuera del aula. Donde se involucra compromisos con las familias y las comunidades con el trabajo en la universidad como un todo. Las habilidades en esta área se demuestran a través de la interacción docente con colegas, familias, otros profesionales y comunidades más grande (p, 114)

Niño(2010), lo conceptualiza como el que asume el docente, relacionado con el cumplimiento de una responsabilidad que despliega en el trabajo y que involucra de forma intrínseca, actitudes, valores, habilidades y saberes que relacionn en la manera de actuar y de afrontar circunstancias de la vida profesional.

Remedios, Fernández, Brito, y Valdés (2006), señalan que la responsabilidad se entiende como la asunción de las obligaciones sociales por el individuo, la que se asume como un compromiso consecuente con su actuación.

Citan a Avendaño y Minujin, para enfatizar que “la responsabilidad del maestro, es entendida como el cumplimiento cabal (en tiempo

y con calidad) de las misiones, tareas o compromisos y el asumir las consecuencias de sus actos” (p, 199)

Respecto a esta dimensión coincido con Casanova y Rodríguez (2009), quienes Citan a Gonzáles cuando señala que, los tiempos y escenarios sociales actuales, demandan un nuevo docente con responsabilidades claras, donde el docente debe desarrollar sus competencias profesionales para atender la diversidades cognitivas, culturales y sociales del grupo, trabajar en colaboración; usar tecnologías de la información y comunicación como herramientas mediadoras en el aprendizaje, realizar innovaciones educativas, organizar su formación continua, comunicarse , dominio de una segunda lengua, y desarrollar una inteligencia emocional que lo lleve a resolver conflictos(p,106)

c. Relaciones Interpersonales

Niño (2010), se refiere a esta dimensión como “Modelos de persona, que el profesor proporciona al alumno y que contribuye a la formación de la personalidad de éste y a la creación de condiciones que favorezcan un ambiente idóneo para la enseñanza aprendizaje”. (p, 112),

Texeidó, Saballs y Capell (2002), afirman que existe un conjunto de factores personales, emocionales y de contacto interpersonal que el profesor debe tener en cuenta para la gestión adecuada del aula, entre los que menciona: la atención individualizada, el refuerzo positivo, la vinculación personal, el contacto emocional, la equidad en el trato, la justicia para administrar premios y castigos, la transparencia, la coherencia entre lo que se dice y lo que se hace, el afrontamiento directo de los problemas y conflictos en el aula.

Colmenares y Maldonado (2006), citan a Medina Gallego señalando que el docente juega un importante papel para la creación de un clima idóneo de interacciones interpersonales en el aula, lo cual a su vez influirá en las situaciones de enseñanza y aprendizaje; sin embargo, afirma que: Las relaciones en la escuela son tensas, la autoridad atraviesa todos los espacios, la norma rompe la armonía de la convivencia y genera el roce permanente entre los actores de la trama educativa. El resentimiento va llenando la relación maestro-alumno, el primero subestima al segundo, lo enmudece, lo aniquila espiritual y físicamente, la autoridad del maestro, las notas y las sanciones, la expulsión de clase y la ofensa verbal genera conductas retaliatorias en el joven (p. 34)

Remedios (Et al 2006), expresan que en esta dimensión, por su naturaleza de las relaciones interpersonales del profesor se observan como una manifestación de las relaciones sociales; es decir, expresión de la comunicación. La comunicación es un proceso esencial que se interrelaciona con la actividad humana, la que ha ido evolucionando en dependencia del propio desarrollo alcanzado por el hombre y las condiciones histórico concretas en las que ha vivido

Vélez (2006), cita a Hargreaves, quien afirma que, de todos los espacios donde se desarrolla la relación profesor-alumno es en clase donde se desenvuelve el mayor índice de interacción entre ambos y donde se halla la médula del proceso educativo en sus aspectos interpersonales. Aunque la relación profesor-alumno en el aula se presenta como un espacio multidimensional

d. Resultados de la labor docente.

Los resultados de la labor educativa están asociados a la evaluación del desempeño docente al respecto Herrera (2009), cita a Lafourcade para indicar que “tiene como fin comprobar de

modo sistemático en qué medida se han logrado los resultados previstos en los objetivos que se hubieran especificado con antelación.

Valdés (2008), afirma al respecto que permite conocer el nivel de rendimiento académico y el que permite identificar el grado de orientación valorativa logrado por los alumnos.

La intensificación del trabajo docente como resultado es entendida como:

El fenómeno de la ampliación de las responsabilidades y atribuciones en el cotidiano escolar de los profesores teniendo en cuenta, el mismo tiempo de trabajo, abarcando más allá de los tiempos instruccionales y pedagógicos para incluir cuestiones de administración y gestión de la escuela y el desarrollo de actividades de formación que le proporcionen habilidades y competencias necesarias de acuerdo con las demanda del mercado (Feldefeber y Andrade p.187)

Otra definición encontrada es la que sostiene Blanco quien relaciona que los resultados de labor educativa se entienden a la “modificación en la conducta como producto de la actividad planeada, organizada y realizada por el docente en las dimensiones cognitivas axiológicas y motoras de los estudiantes”

e. Modelos de evaluación del Desempeño Docente.

De acuerdo con el énfasis a los centros de atención Valdés (2004), caracteriza cuatro modelos:

Modelo centrado en el perfil del maestro

Modelo centrado en los resultados obtenidos

Modelo centrado en el comportamiento del docente en el aula

Modelo centrado en la práctica reflexiva

Modelo centrado en el comportamiento en el aula

Modelo de la práctica reflexiva

Entre estos modelos presentados se desarrollan algunos y otros que también son perspectivas de otros investigadores sobre evaluación docente

Modelo Basado en la Opinión de los alumnos

Este modelo caracteriza la opinión que tienen los estudiantes sobre sus maestros, es uno de los modelos más antiguos y de mayor uso en los diferentes niveles de enseñanza aprendizaje, en especial de educación superior, al respecto Jiménez (2004), cita a Aleomi cuando afirma que son los alumnos a partir de sus experiencias dentro de los procesos educativos y con diversos profesores, los mejores jueces de la pertinencia de las actividades de profesor. Su dificultad está en que los estudiantes presentan escasa o nula experiencia como sujeto evaluador

Modelo centrado en el desarrollo por competencias

BELTRAN (2009), sostiene que el mundo de hoy es más diverso y está interconectado, aspirando a un desarrollo económico en equidad, cita a Zavala y Amau (2008) al enfatizar que es un medio para lograr una enseñanza para la formación integral, en equidad y para toda la vida. Aquí los docentes son considerados como eje del proceso educativo y de acuerdo a las nuevas exigencias de la sociedad se responsabilizan de su formación inicial y continúa así como actualizar su desempeño desarrollar diferentes estrategias y recursos para evaluar desempeño.

En la misma perspectiva Montenegro (2005), lo conceptualiza como aquellos patrones de comportamiento que los seres

humanos necesitan para subsistir y actuar con éxito en cualquier escenario de la vida y que requiere de una formación integral la cual sólo es posible si se afectan de manera positiva las dimensiones consideradas fundamentales; la biológica, intelectual, social e interpersonal al mismo tiempo aclara que los desempeños son acciones concretas que realiza la persona y que implican la existencia de una o más competencias

Modelo centrado en el perfil del maestro

Caracterizado por Valdez (2001), como el prototipo de docente ideal, aquí los indicadores del desempeño docente son elaborados por juicio de expertos de acuerdo a su grado de concordancia con los rasgos y características, según un modelo previamente determinado, de lo que constituye una aspiración o meta a lograr que tienen los diferentes grupos; directivos, docentes, padres, y estudiantes, sobre lo que es un buen profesor a partir de observaciones directas e indirectas, que permiten destacar rasgos importantes de los profesores que están relacionados con los logros de sus estudiantes

Modelo centrado en los resultados obtenidos

Díaz (2006), establece que la evaluación del desempeño docente, tiene como principal característica la comprobación de los aprendizajes o resultados alcanzados por los alumnos, el criterio que hay que usar no es el de poner la atención en que hacen éstos, sino mirar lo que acontece a los alumnos como consecuencia de lo que el profesor hace. Con este criterio como fuente de información de valoración del trabajo de éste, se corre el riesgo de descuidar los procesos de enseñanza aprendizaje que son en última instancia los que determinan la calidad de los productos de la educación. Asimismo cuestiona en responsabilizar al docente como absoluto responsable del éxito

de los alumnos, pues como se sabe los resultados dependen al mismo tiempo de otros factores.

Modelo centrado en el comportamiento en el aula

Díaz (2006), señala que este modelo propone que la evaluación de la eficacia docente, se desarrolle identificando aquellos comportamientos que del profesor se consideren relacionados con los alumnos, fundamentalmente con la capacidad de crear un ambiente favorable para el aprendizaje en el aula. Esta forma de evaluación recibe una crítica esencialmente a la persona que la realiza, se objeta que los registros obedecen a la concepción que los observadores sostienen sobre lo que es una enseñanza efectiva y que se demuestra por los estándares que sustentan para cada hecho observado. La subjetividad del observador entra fácilmente en juego y posibilita que éste gratifique o perjudique a los observados por razones ajenas a la efectividad docente sino más bien por su simpatía o antipatía hacia ellos.

Modelo de la práctica reflexiva

Díaz (2006), sostiene que este modelo consiste en una instancia de reflexión supervisada, indicada para la mejora del personal académico y no de control para motivos de despido o promoción, se desarrolla fundamentalmente en una secuencia de episodios de encontrar y resolver problemas en la cual la capacidad de los profesores crece constantemente mientras enfrentan y resuelven problemas prácticos, presenta tres etapas sesión de observación y registro anecdótico, conversación reflexiva con la persona que se observa para comentar lo observado, se hacen preguntas encaminadas a descubrir significatividad y coherencia de la práctica observada y, conversación de seguimiento en la que se retoman temas conversados y las acciones acordadas este modelo requiere la existencia de un sistema de supervisión.

Otra perspectiva de este enfoque es aquel que considera que es el docente el que reflexiona sobre su propia actividad, coincidiendo con Caballero (1997), cuando afirma que son los procesos reflexivos que hace el docente sobre su desempeño el que le puede permitir una mejora en su labor académica ya que ellos son capaces de autoanalizar sus aciertos y errores estableciendo procesos de auto análisis como por ejemplo su postura frente a la disciplina del aula, al avance individual en el proceso de aprendizaje y otros. Este modelo se usa como complemento de otros modelos de evaluación.

Sobre el tema tratado, MONTENEGRO (2003), presenta un modelo adicional al propuesto por VALDES (2004), denominándolo Modelo Integrado asumiendo que la estructura de esta modelo toma como referencia el espacio por donde se mueve el docente. Esta dimensión se puede observar en cuatro espacios el campo más puntual es el docente mismo, el segundo campo es el aula y demás espacios donde existe la relación pedagógica el tercero corresponde a la institución educativa y el cuarto el más amplio lo constituye el entorno social.

1.4. Formulación del problema

1.4.1. blema general

¿Qué relación existe entre el clima organizacional y el desempeño docente en la Institución Educativa “Politécnico Regional del Centro” del Distrito de El Tambo Huancayo?.

1.4.1. Problemas específicos:

- ¿Qué relación existe entre las relaciones del clima organizacional y las capacidades pedagógicas del desempeño docente en la Institución Educativa “Politécnico Regional del Centro” del Distrito de El Tambo Huancayo?.

- ¿Qué relación existe entre las relaciones del clima organizacional y la responsabilidad profesional del desempeño docente en la Institución Educativa “Politécnico Regional del Centro” del Distrito de El Tambo Huancayo?.
- ¿Qué relación existe entre las relaciones del clima organizacional y las relaciones interpersonales del desempeño docente en la Institución Educativa “Politécnico Regional del Centro” del Distrito de El Tambo Huancayo?.
- ¿Qué relación existe entre las relaciones del clima organizacional y la interacción con los estudiantes del desempeño docente en la Institución Educativa “Politécnico Regional del Centro” del Distrito de El Tambo Huancayo?.
- ¿Qué relación existe entre desarrollo del clima organizacional y las capacidades pedagógicas del desempeño docente en la Institución Educativa “Politécnico Regional del Centro” del Distrito de El Tambo Huancayo?.
- ¿Qué relación existe entre desarrollo del clima organizacional y la responsabilidad profesional del desempeño docente en la Institución Educativa “Politécnico Regional del Centro” del Distrito de El Tambo Huancayo?.
- ¿Qué relación existe entre desarrollo del clima organizacional y las relaciones interpersonales del desempeño docente en la Institución Educativa “Politécnico Regional del Centro” del Distrito de El Tambo Huancayo?.
- ¿Qué relación existe entre el desarrollo del clima organizacional y la interacción con los estudiantes del desempeño docente en la Institución Educativa “Politécnico Regional del Centro” del Distrito de El Tambo Huancayo?.
- ¿Qué relación existe entre la estabilidad del clima organizacional y las capacidades pedagógicas del desempeño docente en la

Institución Educativa “Politécnico Regional del Centro” del Distrito de El Tambo Huancayo?.

- ¿Qué relación existe entre estabilidad del clima organizacional y la responsabilidad profesional del desempeño docente en la Institución Educativa “Politécnico Regional del Centro” del Distrito de El Tambo Huancayo?.

- ¿Qué relación existe entre estabilidad del clima organizacional y las relaciones interpersonales del desempeño docente en la Institución Educativa “Politécnico Regional del Centro” del Distrito de El Tambo Huancayo?.

- ¿Qué relación existe entre estabilidad del clima organizacional y la interacción con los estudiantes del desempeño docente en la Institución Educativa “Politécnico Regional del Centro” del Distrito de El Tambo Huancayo?.

1.4. Justificación del estudio

Freitas (1991) realizó una extensa reunión bibliográfica en el año 1987 en la Universidad de New York, considerando a la cultura organizacional como un:

Poderoso mecanismo de control, que visa a conformar conductas, homogeneizar maneras de pensar y vivir la organización, introduciendo una imagen positiva de ella, donde todos son iguales, escamoteando las diferencias y conflictos inherentes a un sistema que guarda un antagonismo y anulando la reflexión, (Freitas, 1991).

Considerando que el hombre es un ente afable por naturaleza siendo su principal rol la interacción con el ámbito y entorno social, buscando el avance individual y grupal de los habitantes de su entorno. En la actualidad existen tendencias que el mundo esta considerando a la hora de tomar desiciones organizacionales siendo la cultura organizacional el principio fundamental para esta labor.

En tal sentido el estudio de la cultura organizacional relacionado al desempeño docente es importante en el que hacer educativo con fines de mejorar nuestro nivel académico y el aservo cultural de nuestros

1.5. Hipótesis

1.5.1. Hipótesis general

Existe relación significativa entre el clima organizacional y el Desempeño docente en la Institución Educativa “Politécnico Regional del Centro” del Distrito de El Tambo Huancayo.

1.5.2. Hipótesis específicas

- Existe relación significativa entre relaciones del clima organizacional y capacidades pedagógicas del desempeño docente en la Institución Educativa “Politécnico Regional del Centro” del Distrito de El Tambo Huancayo.
- Existe relación significativa entre relaciones del clima organizacional y responsabilidad profesional del desempeño docente en la Institución Educativa “Politécnico Regional del Centro” del Distrito de El Tambo Huancayo.
- Existe relación significativa entre relaciones del clima organizacional y relaciones interpersonales del desempeño docente en la Institución Educativa “Politécnico Regional del Centro” del Distrito de El Tambo Huancayo.
- Existe relación significativa entre relaciones del clima organizacional y interacción con los estudiantes del desempeño docente en la Institución Educativa “Politécnico Regional del Centro” del Distrito de El Tambo Huancayo.
- Existe relación significativa entre desarrollo del clima organizacional y capacidades pedagógicas del desempeño

docente en la Institución Educativa “Politécnico Regional del Centro” del Distrito de El Tambo Huancayo.

- Existe relación significativa entre desarrollo del Clima organizacional y responsabilidad profesional del desempeño docente en la Institución Educativa “Politécnico Regional del Centro” del Distrito de El Tambo Huancayo.
- Existe relación significativa entre desarrollo del clima organizacional y relaciones interpersonales del desempeño docente en la Institución Educativa “Politécnico Regional del Centro” del Distrito de El Tambo Huancayo.
- Existe relación significativa entre desarrollo del clima organizacional y interacción con los estudiantes del desempeño docente en la Institución Educativa “Politécnico Regional del Centro” del Distrito de El Tambo Huancayo.
- Existe relación significativa entre estabilidad del Clima organizacional y capacidades pedagógicas del desempeño docente en la Institución Educativa “Politécnico Regional del Centro” del Distrito de El Tambo Huancayo.
- Existe relación significativa entre estabilidad del clima organizacional y responsabilidad profesional del desempeño docente en la Institución Educativa “Politécnico Regional del Centro” del Distrito de El Tambo Huancayo.
- Existe relación significativa entre estabilidad del Clima organizacional y relaciones interpersonales del desempeño

docente en la Institución Educativa “Politécnico Regional del Centro” del Distrito de El Tambo Huancayo.

- Existe relación significativa entre estabilidad del Clima organizacional y interacción con los estudiantes del desempeño docente en la Institución Educativa “Politécnico Regional del Centro” del Distrito de El Tambo Huancayo.

1.6. Objetivos

1.6.1. Objetivo general:

Determinar la relación existe entre el clima organizacional y el Desempeño docente en la Institución Educativa “Politécnico Regional del Centro” del Distrito de El Tambo Huancayo.

1.6.1. jetivos específicos:

- Determinar la relación existe entre Relaciones del Clima organizacional y capacidades pedagógicas del desempeño docente en la Institución Educativa “Politécnico Regional del Centro” del Distrito de El Tambo Huancayo.
- Determinar la relación que existe entre Relaciones del Clima organizacional y responsabilidad profesional del desempeño docente en la Institución Educativa “Politécnico Regional del Centro” del Distrito de El Tambo Huancayo.
- Determinar la relación que existe entre relaciones del clima organizacional y relaciones interpersonales del Desempeño docente en la Institución Educativa “Politécnico Regional del Centro” del Distrito de El Tambo Huancayo.

- Determinar la relación que existe entre relaciones del clima organizacional y interacción con los estudiantes del Desempeño docente en la Institución Educativa “Politécnico Regional del Centro” del Distrito de El Tambo Huancayo.
- Determinar la relación que existe entre desarrollo del clima organizacional y capacidades pedagógicas del desempeño docente en la Institución Educativa “Politécnico Regional del Centro” del Distrito de El Tambo Huancayo.
- Determinar la relación que existe entre desarrollo del Clima organizacional y responsabilidad profesional del desempeño docente en la Institución Educativa “Politécnico Regional del Centro” del Distrito de El Tambo Huancayo.
- Determinar la relación que existe entre desarrollo del Clima organizacional y relaciones interpersonales del desempeño docente en la Institución Educativa “Politécnico Regional del Centro” del Distrito de El Tambo Huancayo.
- Determinar la relación que existe entre desarrollo del Clima organizacional y interacción con los estudiantes del desempeño docente en la Institución Educativa “Politécnico Regional del Centro” del Distrito de El Tambo Huancayo.
- Determinar la relación que existe entre estabilidad del Clima organizacional y capacidades pedagógicas del desempeño docente en la Institución Educativa “Politécnico Regional del Centro” del Distrito de El Tambo Huancayo.

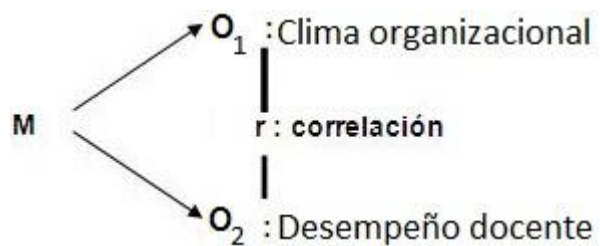
- Determinar la relación que existe entre estabilidad del Clima organizacional y responsabilidad profesional del desempeño docente en la Institución Educativa “Politécnico Regional del Centro” del Distrito de El Tambo Huancayo.
- Determinar la relación que existe entre estabilidad del Clima organizacional y relaciones interpersonales del desempeño docente en la Institución Educativa “Politécnico Regional del Centro” del Distrito de El Tambo Huancayo.
- Determinar la relación que existe entre estabilidad del clima organizacional y interacción con los estudiantes del desempeño docente en la Institución Educativa “Politécnico Regional del Centro” del Distrito de El Tambo Huancayo.

CAPÍTULO II

METODO

2.1. Diseño

Se aplicó el diseño correlacional. El cual permitió establecer la relación de dos variables: Clima organizacional y Desempeño docente. El diseño de la investigación se ilustra en el siguiente esquema:



Donde:

M : Muestra de estudio.

O₁ : Representa los datos de las dimensiones del Clima organizacional - Encuesta (cuestionario).

O₂ : Datos del Desempeño docente .

r : Grado de correlación entre ambas variables.

2.2. Variables y operacionalización.

2.2.1. Variables

Variable 1: Clima organizacional

Dimensiones:

- Relaciones
- Desarrollo
- Estabilidad

Variable 2: Desempeño docente.

Dimensiones:

- Capacidades pedagógicas
- Responsabilidad profesional
- Relaciones interpersonales
- Interacción con los estudiantes

2.2.2. Operacionalización

Variable	Definición Conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
VARIABLE 1 Clima organizacional	Clima organizacional es el nombre dado por diversos autores; al ambiente generado por las emociones de los miembros de un grupo u organización, el cual está relacionado con la motivación de los empleados. Se refiere tanto a la parte física como emocional.	Grado de comunicación y libre expresión al interior de la institución y el grado de interacción conflictiva que la caracteriza.	Relaciones (RR)	Cohesión Expresividad. Conflictos	Ordinal 1: Totalmente en desacuerdo 2: En desacuerdo. 3: Ni de acuerdo ni en desacuerdo. 4: De acuerdo. 5: Totalmente de acuerdo.
		Evalúa la importancia que tiene dentro de la institución, ciertos procesos de desarrollo personal, que pueden ser fomentados o no, por la vida en común.	Desarrollo (DS)	Autonomía. Actuación Intelectual – Cultural Social - Recreativo Moralidad – Religiosa	Ordinal 1: Totalmente en desacuerdo 2: En desacuerdo. 3: Ni de acuerdo ni en desacuerdo. 4: De acuerdo. 5: Totalmente de acuerdo.
		Proporciona información sobre la estructura y organización y sobre el grado de control que normalmente ejercen unos miembros de la institución.	Estabilidad (EST)	Organización Control.	Ordinal 1: Totalmente en desacuerdo 2: En desacuerdo. 3: Ni de acuerdo ni en desacuerdo. 4: De acuerdo. 5: Totalmente de acuerdo.
VARIABLE 2 Desempeño docente	El Desempeño docente es el eje que moviliza el proceso de formación dentro del sistema educativo formal.	Capacidad del maestro para relacionarse de manera interpersonal y dialógica en la enseñanza-aprendizaje con el alumno para lograr un entendimiento mutuo.	Capacidades pedagógicas	Preparación para el aprendizaje de los estudiantes. Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.	Ordinal 1: Totalmente en desacuerdo 2: En desacuerdo. 3: Ni de acuerdo ni en desacuerdo. 4: De acuerdo. 5: Totalmente de acuerdo.
		Realización directa de los procesos sistemáticos de enseñanza – aprendizaje.	Responsabilidad profesional	Desarrollo de la profesionalidad. La identidad docente.	Ordinal 1: Totalmente en desacuerdo 2: En desacuerdo. 3: Ni de acuerdo ni en desacuerdo. 4: De acuerdo. 5: Totalmente de acuerdo.

		Asociaciones entre dos o más personas. Estas asociaciones pueden basarse en emociones y sentimientos.	Relaciones interpersonales	Participación en la institución educativa. .	Ordinal 1: Totalmente en desacuerdo 2: En desacuerdo. 3: Ni de acuerdo ni en desacuerdo. 4: De acuerdo. 5: Totalmente de acuerdo.
		Permanente comunicación entre el docente y el estudiante, en la que el lenguaje hablado del profesor y del alumno enseña y muestra lo aprendido.	Interacción con los estudiantes	Relación o influencia recíproca entre el docente y estudiante.	Ordinal 1: Totalmente en desacuerdo 2: En desacuerdo. 3: Ni de acuerdo ni en desacuerdo. 4: De acuerdo. 5: Totalmente de acuerdo.

2.3. Población y muestra

2.3.1. Población

Se entiende por población según Tamayo (1997), “La población se define como la totalidad del fenómeno a estudiar donde las unidades de población posee una característica común la cual se estudia y da origen a los datos de la investigación” (Tamayo, 1997).

La población de la investigación esta conformada por 150 docentes de la institución educativa “Politécnico Regional del Centro” del distrito de El Tambo Huancayo.

2.3.1. Muestra

Tamayo (1997), dice que muestra es “es el grupo de individuos que se toma de la población, para estudiar un fenómeno estadístico” (Tamayo, 1997).

En la presente investigación la muestra está conformada por 65 docentes de la institución educativa "Politécnica Regional del Centro"

Un total de 65 profesores, lo que representa el 43% de la población estudiada.

La selección no fue probabilística, para lo cual se utilizó el tipo de muestreo intencional, para obtener una muestra representativa de fácil acceso.

Se utilizó un muestreo no probabilístico (muestreo no aleatorio): en el muestreo no probabilístico, “la selección de un elemento de la población que va a formar parte de la muestra se basa hasta cierto punto en el criterio del investigador o entrevistador de campo” (Kinnear,1998).

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

2.4.1. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

ESCALA VALORATIVA DEL CLIMA ORGANIZACIONAL		
55 a más		Adecuado
0 – 54		Inadecuado
DIMENSIONES		
RELACIONES	19 – 30	Adecuado
	0 – 18	Inadecuado
DESARROLLO	25 – 40	Adecuado
	0 – 24	Inadecuado
ESTABILIDAD	13 – 20	Adecuado
	0 – 12	Inadecuado

A) Para la Variable : Desempeño docente (Ficha de observación)

Nombre del Instrumento: Escala valorativa de Desempeño docente en
Educación Básica Regular.

Autor : Ministerio de Educación del Perú

Estandarización : Ministerio de Educación

Administración : Individual.

Escala valorativa

ESCALA VALORATIVA – DESEMPEÑO DOCENTE		
14 a más		Alto
0 – 13		Bajo
DIMENSIONES		
CAPACIDADES PEDAGÓGICAS	14 – 20	Alto
	0 – 13	Bajo
RESPONSABILIDAD PROFESIONAL	14 – 20	Alto
	0 – 13	Bajo
RELACIONES INTERPERSONALES	14 – 20	Alto
	0 – 13	Bajo
INTERACCIÓN CON LOS ESTUDIANTES	14 – 20	Alto
	0 – 13	Bajo

2.4.2. Validez y confiabilidad

- Validez

Antes de aplicarse en esta investigación, el cuestionario fue validado por tres especialistas, quienes le dieron una calificación promedio de 86%, con lo cual se demostró que el instrumento era válido para aplicarse en el estudio.

- Confiabilidad

Hernández (2006), “la confiabilidad de un instrumento de medición se refiere al grado en que su aplicación repetida al mismo sujeto u objeto produce resultados iguales (consistentes y coherentes)” (Hernández, 2006).

La escala de confiabilidad es la siguiente:



La validación del instrumento realiza utilizando el software SPSS.

Coeficiente alfa de cronbach

Segun Hernadez (2010):

Se trata de un índice de consistencia interna que toma valores entre 0 y 1 y que sirve para comprobar si el instrumento que se está evaluando recopila información defectuosa y por tanto nos llevaría a conclusiones equivocadas o si se trata de un instrumento fiable que hace mediciones estables y consistentes. Alfa es por tanto un coeficiente de correlación al cuadrado que, a grandes rasgos, mide la homogeneidad de las preguntas promediando todas las correlaciones entre todos los ítems para ver que, efectivamente, se parecen. Su interpretación será que, cuanto más se acerque el índice al extremo 1, mejor es la fiabilidad, considerando una fiabilidad respetable a partir de 0,70. (Hernadez, 2010)

Su fórmula estadística es la siguiente:

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$$

K : El número de ítems

$\sum S_i^2$: Sumatoria de Varianzas de los Ítems

S_T^2 : Varianza de la suma de los Ítems

α : Coeficiente de Alfa de Cronbach

Confiabilidad de los instrumentos de recolección de datos (encuestas)

Tomando como base los datos de: Medición de la confiabilidad del instrumento de obtención de datos de la variable clima organizacional se procedió a realizar la confiabilidad del instrumento:

TABLA N° 1

MEDICIÓN DE CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS DE LA VARIABLE CLIMA ORGANIZACIONAL, MEDIANTE EL SPSS.

**ANÁLISIS DE FIABILIDAD
ESCALA: TODAS LAS VARIABLES
Resumen del procesamiento de
los casos**

	N	%
Casos Válidos	50	100,0
Excluidos ^a	0	,0
Total	50	100,0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

TABLA N° 2

ANÁLISIS DE FIABILIDAD

ESCALA: TODAS LAS VARIABLES

**Estadísticos de
fiabilidad**

Alfa de Cronbach	N de elementos
,948	90

Interpretación

De la tabla N° 1 y tabla 2 se puede apreciar que el valor 0.948 significa un nivel de confiabilidad alto, consecuentemente es aceptable con respecto a la variable clima organizacional.

Correlación del total de ítems del instrumento de obtención de datos de la variable clima organizacional

La correlación del total de ítems del instrumento de obtención de datos de la variable clima organizacional se puede observar que el índice de discriminación u homogeneidad.

2.5. Aspectos éticos

En el trabajo se ha respetado las normas y convencionales observables en la redacción de un informe de investigación científica en el campo educativo. Se tuvo en cuenta las recomendaciones del Manual de Publicaciones APA sexta edición. Se respetaron los derechos de autor y se protegió la identidad de los sujetos encuestados. Además, los datos recolectados se procesaron en forma veraz y objetiva para garantizar la validez de los resultados de la presente investigación.

CAPÍTULO III

RESULTADOS

3.1. Análisis de resultados obtenidos de la variable clima organizacional y desempeño docente

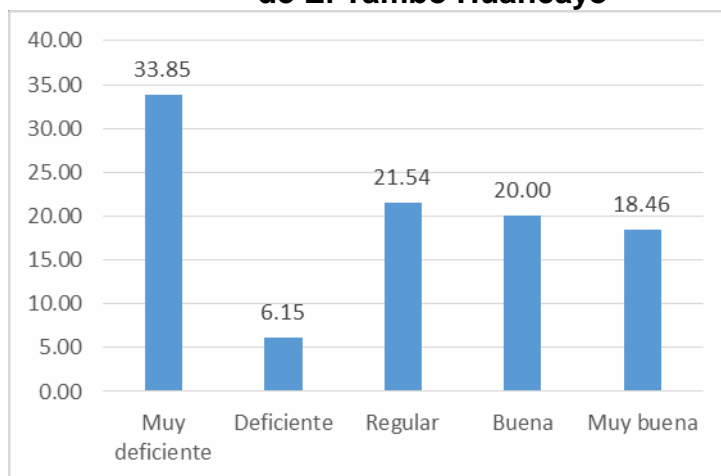
Tabla N°3

Resultado de la variable clima organizacional y el desempeño docente en la Institución Educativa “Politécnico Regional del Centro” del Distrito de El Tambo Huancayo.

	f	%
Muy deficiente	22	33.85
Deficiente	4	6.15
Regular	14	21.54
Buena	13	20.00
Muy buena	12	18.46
	65	100.00

Grafico N°1

Resultado de la variable clima organizacional y el desempeño docente en la Institución Educativa “Politécnico Regional del Centro” del Distrito de El Tambo Huancayo



Interpretación:

En la tabla y el gráfico se observa que son 22 docentes que **representa** el 33% de la muestra manifiestan muy deficiente., 4 docentes que representa el 6% de la muestra manifiesta deficiente, 14 docentes que representa 21,5% de la muestra manifiesta regular, 13 docentes que representa el 20% de la muestra manifiesta buena, 12 docentes que representa el 18% de la muestra manifiesta muy buena

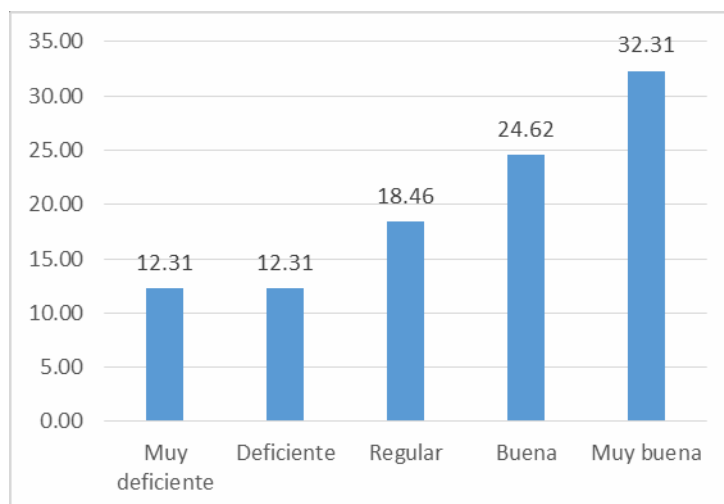
Tabla N°4

Resultado de la dimensión clima organizacional y el desempeño docente en la Institución Educativa “Politécnico Regional del Centro” del Distrito de El Tambo Huancayo.

Nivel	f	%
Muy deficiente	8	12.31
Deficiente	8	12.31
Regular	12	18.46
Buena	16	24.62
Muy buena	21	32.31
	65	100.00

Gráfico N°2

Resultado de la dimensión clima organizacional y el desempeño docente en la Institución Educativa “Politécnico Regional del Centro” del Distrito de El Tambo Huancayo.



Interpretación:

En la tabla y el gráfico se observa que son 8 docentes que representa el 12% de la muestra manifiestan muy deficiente., 8 docentes que representa el 12% de la muestra manifiesta deficiente, 12 docentes que representa 18% de la muestra manifiesta regular, 16 docentes que representa el 24% de la muestra manifiesta buena, 21 docentes que representa el 32% de la muestra manifiesta muy buena

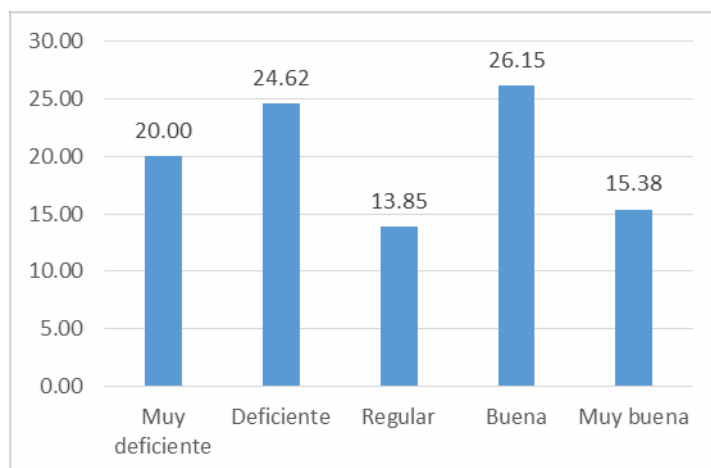
Tabla N°5

Resultado de la dimensión clima organizacional y el desempeño docente en la Institución Educativa “Politécnico Regional del Centro” del Distrito de El Tambo Huancayo.

Nivel	f	%
Muy deficiente	13	20.00
Deficiente	16	24.62
Regular	9	13.85
Buena	17	26.15
Muy buena	10	15.38
	65	100.00

Grafico N°3

Resultado de la dimensión clima organizacional y el desempeño docente en la Institución Educativa “Politécnico Regional del Centro” del Distrito de El Tambo Huancayo.



Interpretación:

En la tabla y el gráfico se observa que son 13 docentes que representa el 20% de la muestra manifiestan muy deficiente., 16 docentes que representa el 24% de la muestra manifiesta deficiente, 9 docentes que representa 13% de a muestra manifiesta regular, 17 docentes que representa el 26% de la muestra manifiesta buena, 10 docentes que representa el 15% de la muestra manifiesta muy buena

Tabla N°6

Resultado de la dimensión clima organizacional y el desempeño docente en la Institución Educativa “Politécnico Regional del Centro” del Distrito de El Tambo Huancayo.

Nivel	f	%
Muy deficiente	8	12.31
Deficiente	11	16.92
Regular	20	30.77
Buena	13	20.00
Muy buena	13	20.00
	65	100.00

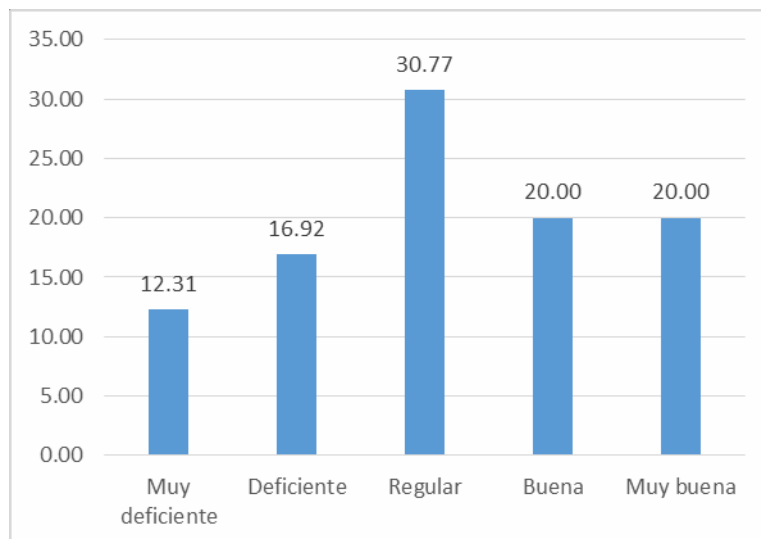
Tabla N°7

Resultado de la variable desempeño docente en la Institución Educativa “Politécnico Regional del Centro” del Distrito de El Tambo Huancayo.

Nivel	f	%
Muy deficiente	15	23.08
Deficiente	9	13.85
Regular	13	20.00
Buena	18	27.69
Muy buena	10	15.38
	65	100.00

Grafico N°4

Resultado de la variable desempeño docente en la Institución Educativa “Politécnico Regional del Centro” del Distrito de El Tambo Huancayo.



Interpretación:

En la tabla y el gráfico se observa que son 8 docentes que representa el 12% de la muestra manifiestan muy deficiente., 11 docentes que representa el 16% de la muestra manifiesta deficiente, 20 docentes que representa 30% de a muestra manifiesta regular, 13 docentes que representa el 20% de la muestra manifiesta buena, 13 adocentes que representa el 20% de la muestra manifiesta muy buena

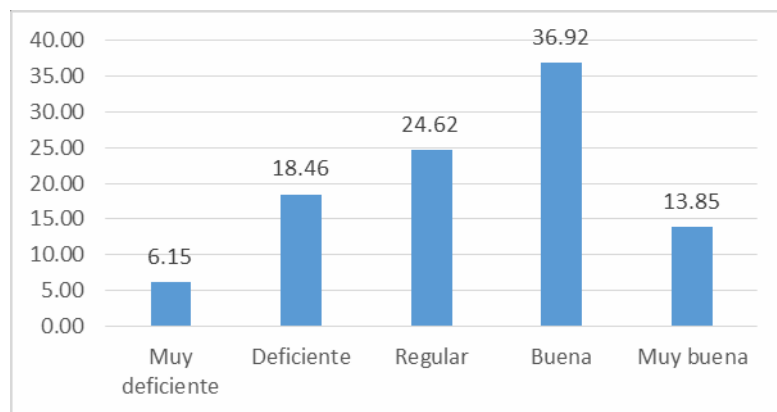
Tabla N°8

Resultado de la dimensión capacidades pedagógicas en la Institución Educativa “Politécnico Regional del Centro” del Distrito de El Tambo Huancayo

Nivel	f	%
Muy deficiente	4	6.15
Deficiente	12	18.46
Regular	16	24.62
Buena	24	36.92
Muy buena	9	13.85
	65	100.00

Grafico N°5

Resultado de la dimensión capacidades pedagógicas en la Institución Educativa “Politécnico Regional del Centro” del Distrito de El Tambo Huancayo



Interpretación:

En la tabla y el gráfico se observa que son 4 docentes que representa el 6,15% de la muestra manifiestan muy deficiente., 12 docentes que representa el 18% de la muestra manifiesta deficiente, 16 docentes que representa el 24% de la muestra manifiesta regular, 24 docentes que representa el 36% de la muestra manifiesta buena, 9 docentes que representa el 13% de la muestra manifiesta muy buena

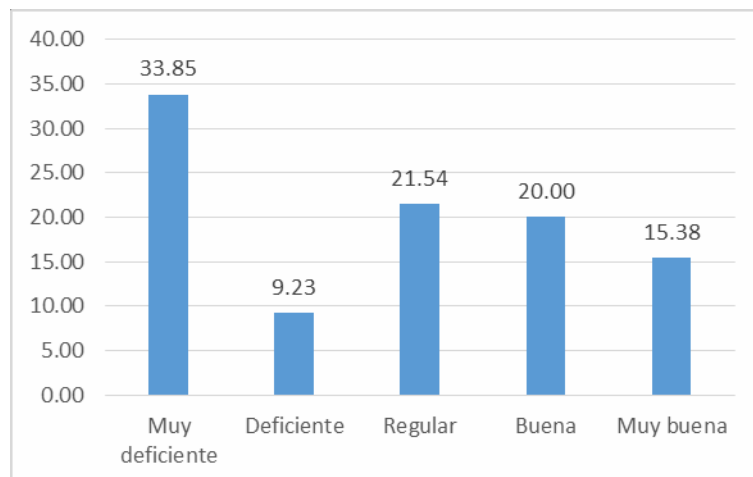
Tabla N°9

Resultado de la dimensión la responsabilidad profesional en la Institución Educativa “Politécnico Regional del Centro” del Distrito de El Tambo Huancayo

Nivel	f	%
Muy deficiente	22	33.85
Deficiente	6	9.23
Regular	14	21.54
Buena	13	20.00
Muy buena	10	15.38
	65	100.00

Grafico N°6

Resultado de la dimensión la responsabilidad profesional en la Institución Educativa “Politécnico Regional del Centro” del Distrito de El Tambo Huancayo



Interpretación:

En la tabla y el gráfico se observa que son 22 docentes que representa el 33% de la muestra manifiestan muy deficiente., 6 docentes que representa el 9,2% de la muestra manifiesta deficiente, 14 docentes que representa 21% de la muestra manifiesta regular, 13 docentes que representa el 20% de la muestra manifiesta buena, 10 docentes que representa el 15% de la muestra manifiesta muy buena

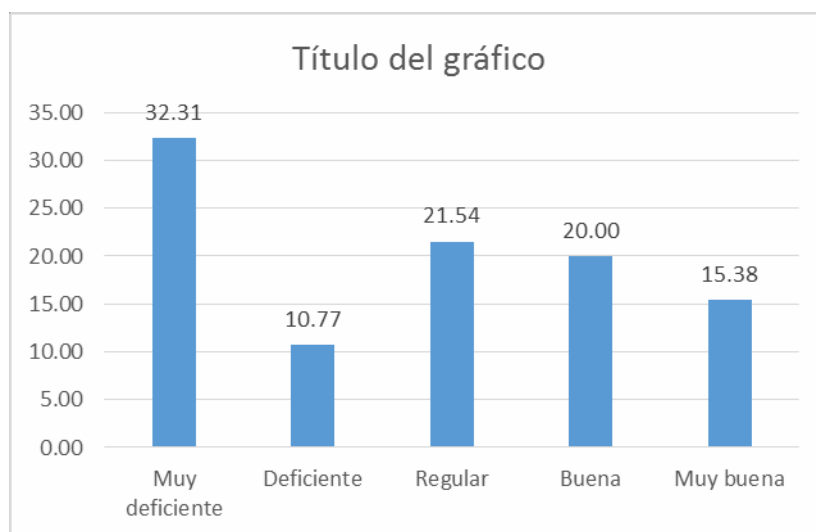
Tabla N°10

Resultado de la dimensión las relaciones interpersonales en la Institución Educativa “Politécnico Regional del Centro” del Distrito de El Tambo Huancayo.

Nivel	f	%
Muy deficiente	21	32.31
Deficiente	7	10.77
Regular	14	21.54
Buena	13	20.00
Muy buena	10	15.38
	65	100.00

Grafico N°7

Resultado de la dimensión las relaciones interpersonales en la Institución Educativa “Politécnico Regional del Centro” del Distrito de El Tambo Huancayo.



Interpretación:

En la tabla y el gráfico se observa que son 21 docentes que representa el 32% de la muestra manifiestan muy deficiente., 7 docentes que representa el 10% de la muestra manifiesta deficiente, 14 docentes que representa 21% de la muestra manifiesta regular, 13 docentes que representa el 20% de la muestra manifiesta buena, 10 docentes que representa el 15% de la muestra manifiesta muy buena

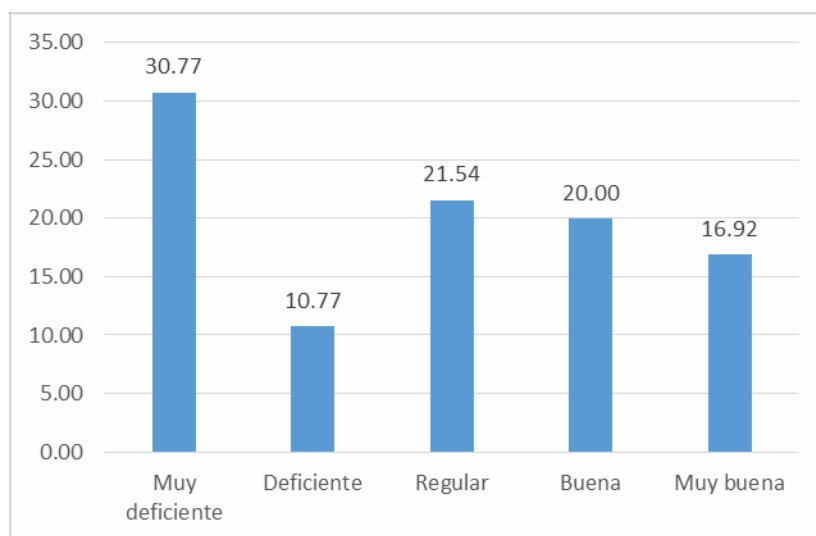
Tabla N°11

Resultado de la dimensión la interacción con los estudiantes en la Institución Educativa “Politécnico Regional del Centro” del Distrito de El Tambo Huancayo

Nivel	f	%
Muy deficiente	20	30.77
Deficiente	7	10.77
Regular	14	21.54
Buena	13	20.00
Muy buena	11	16.92
	65	100.00

Grafico N°8

Resultado de la dimensión la interacción con los estudiantes en la Institución Educativa “Politécnico Regional del Centro” del Distrito de El Tambo Huancayo



Interpretación:

En la tabla y el gráfico se observa que son 20 docentes que representa el 30% de la muestra manifiestan muy deficiente., 7 docentes que representa el 10% de la muestra manifiesta deficiente, 14 docentes que representa 21% de la muestra manifiesta regular, 13 docentes que representa el 20% de la muestra manifiesta buena, 11 docentes que representa el 16% de la muestra manifiesta muy buena

3.2. Prueba de hipótesis

Hipótesis general

Hipótesis nula. H_0

No existe relación directa entre el clima organizacional y el Desempeño docente en la Institución Educativa “Politécnico Regional del Centro” del Distrito de El Tambo Huancayo.

Hipótesis alterna. H_a

Si existe relación directa entre el clima organizacional y el Desempeño docente en la Institución Educativa “Politécnico Regional del Centro” del Distrito de El Tambo Huancayo.

Correlaciones

			clima organizacional	Desempeño docente
Rho de Spearman	clima organizacional	Coeficiente de correlación	1,000	,523**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	100	100
	Desempeño docente	Coeficiente de correlación	,523**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	100	100

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).
grafico de dispersión

Interpretación de los coeficientes de correlación

Coeficiente de correlación	Interpretación
$\pm 1,00$	Correlación perfecta (+) o (-)
De $\pm 0,90$ a $\pm 0,99$	Correlación muy alta (+) o (-)
De $\pm 0,70$ a $\pm 0,89$	Correlación alta (+) o (-)
De $\pm 0,40$ a $\pm 0,69$	Correlación moderada (+) o (-)
De $\pm 0,20$ a $\pm 0,39$	Correlación baja (+) o (-)
De $\pm 0,01$ a $\pm 0,19$	Correlación muy baja (+) o (-)
0	Correlación nula

Ubicando en la tabla de correlación que $r_s = 0.523$, se tiene correlación moderada por lo tanto Si eexiste relación directa entre el clima organizacional y el Desempeño docente en la Institución Educativa “Politécnico Regional del Centro” del Distrito de El Tambo Huancayo.

a) Nivel de significancia.

$\alpha = 0,05$ es decir el 5%

b) Estadística de prueba

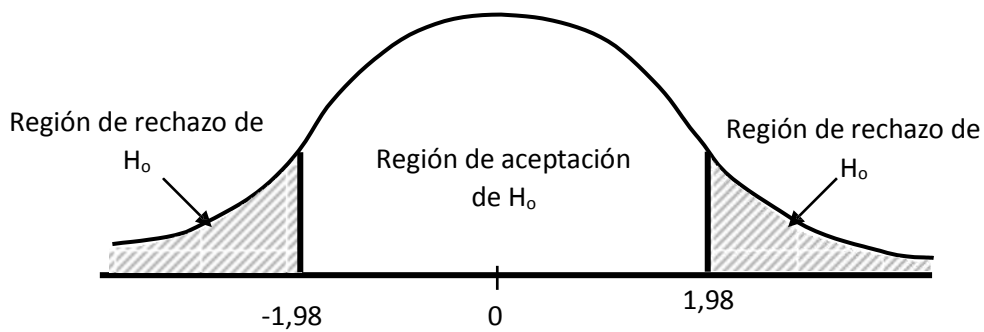
$$t = \frac{r_s \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r_s^2}}$$

c) Región de rechazo y aceptación

$\alpha = 0.05$

$gl = 65-2 = 63$

Valor crítico = 1,98



Aceptar H_0 si $-1,98 < t_c < 1,98$

Rechazar H_0 si $-1,98 \geq t_c \geq 1,98$

d) Recolección de datos y cálculos

$$n = 65$$

$$r_s = 0,523$$

$$t = \frac{0,523 \sqrt{165-2}}{\sqrt{1-(0,523)^2}}$$

$$t = 8,63$$

e) Decisión estadística

Puesto que t calculada es mayor que t teórica ($8,63 > 1,98$), en consecuencia se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_a).

f) Conclusión estadística.

Se concluye que: Si existe relación directa entre el clima organizacional y el Desempeño docente en la Institución Educativa “Politécnico Regional del Centro” del Distrito de El Tambo Huancayo.

Hipótesis específica 1

Hipotesis nula

No existe relación directa entre el clima organizacional y las capacidades pedagógicas en la Institución Educativa “Politécnico Regional del Centro” del Distrito de El Tambo Huancayo

Hipotesis alterna

Si eexiste relación directa entre el clima organizacional y las capacidades pedagógicas en la Institución Educativa “Politécnico Regional del Centro” del Distrito de El Tambo Huancayo

Correlaciones				
			clima organizacional	Las capacidades pedagógicas
Rho de Spearm an	clima organizacional	Coeficiente de correlación	1,000	,631**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	100	100
	las capacidades pedagógicas	Coeficiente de correlación	,631**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	100	100

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Interpretación de los coeficientes de correlación

Coeficiente de correlación	Interpretación
$\pm 1,00$	Correlación perfecta (+) o (-)
De $\pm 0,90$ a $\pm 0,99$	Correlación muy alta (+) o (-)
De $\pm 0,70$ a $\pm 0,89$	Correlación alta (+) o (-)

De <u>± 0,40</u> a <u>± 0,69</u>	Correlación moderada (+) o (-)
De <u>± 0,20</u> a <u>± 0,39</u>	Correlación baja (+) o (-)
De <u>± 0,01</u> a <u>± 0,19</u>	Correlación muy baja (+) o (-)
0	Correlación nula

Ubicando en la tabla de correlación que $r_s = 0.631$ se tiene correlación moderada por lo tanto Si eexiste relación directa entre el clima organizacional y las capacidades pedagógicas en la Institución Educativa “Politécnico Regional del Centro” del Distrito de El Tambo Huancayo.

a) Nivel de significancia.

$\alpha = 0,05$ es decir el 5%

b) Estadística de prueba

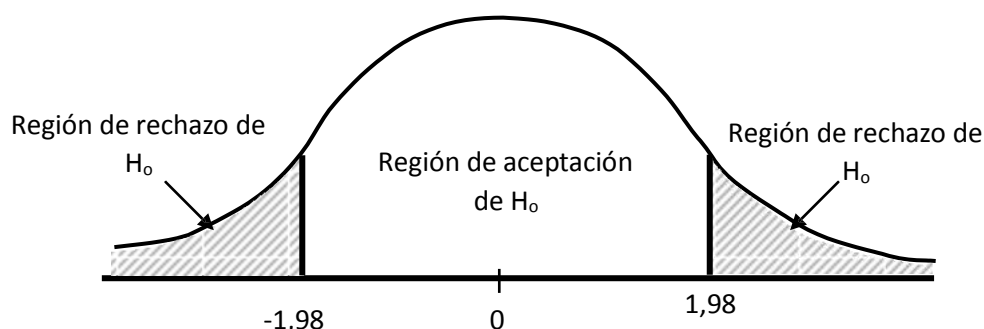
$$t = \frac{r_s \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r_s^2}}$$

c) Región de rechazo y aceptación

$\alpha = 0.05$

gl = $65-2 = 63$

Valor crítico = 1,98



Aceptar H_0 si $-1,98 < t_c < 1,98$

Rechazar H_0 si $-1,98 \geq t_c \geq 1,98$

d) Recolección de datos y cálculos

$$n = 65$$

$$r_s = 0,631$$

$$t = \frac{0,631 \sqrt{65-2}}{\sqrt{1-(0,631)^2}}$$

$$t = 8,05$$

e) Decisión estadística

Puesto que t calculada es mayor que t teórica ($8,05 > 1,98$), en consecuencia se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_a).

f) Conclusión estadística.

Se concluye que: Si existe relación directa entre la atención en infraestructura del sector educativo y la atención oportuna al usuario del Municipio distrital de El Tambo Huancayo 201 Si eexiste relación directa entre el clima organizacional y las capacidades pedagógicas en la Institución Educativa “Politécnico Regional del Centro” del Distrito de El Tambo Huancayo

Hipótesis específica 2

Hipótesis nula

No existe relación directa entre el clima organizacional y la responsabilidad profesional en la Institución Educativa “Politécnico Regional del Centro” del Distrito de El Tambo Huancayo

Hipótesis nula

Si existe relación directa entre el clima organizacional y la responsabilidad profesional en la Institución Educativa “Politécnico Regional del Centro” del Distrito de El Tambo Huancayo

Correlaciones

			clima organizacional	Responsa- bilidad profesional
Rho de Spearman	clima organizacional	Coeficiente de correlación	1,000	,546**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	100	100
		Coeficiente de correlación	,546**	1,000
	responsabilidad profesional	Sig. (bilateral)	,000	.
		N	100	100
		Coeficiente de correlación	1,000	,546**
		Sig. (bilateral)	.	,000

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Interpretación de los coeficientes de correlación

Coeficiente de correlación	Interpretación
$\pm 1,00$	Correlación perfecta (+) o (-)
De $\pm 0,90$ a $\pm 0,99$	Correlación muy alta (+) o (-)
De $\pm 0,70$ a $\pm 0,89$	Correlación alta (+) o (-)
De $\pm 0,40$ a $\pm 0,69$	Correlación moderada (+) o (-)
De $\pm 0,20$ a $\pm 0,39$	Correlación baja (+) o (-)
De $\pm 0,01$ a $\pm 0,19$	Correlación muy baja (+) o (-)
0	Correlación nula

Ubicando en la tabla de correlación que $r_s = 0.546$, se tiene correlación moderada por lo tanto Si existe relación directa entre el clima organizacional y la responsabilidad profesional en la Institución Educativa “Politécnico Regional del Centro” del Distrito de El Tambo Huancayo

a) .Nivel de significancia.

$\alpha = 0,05$ es decir el 5%

b) Estadística de prueba

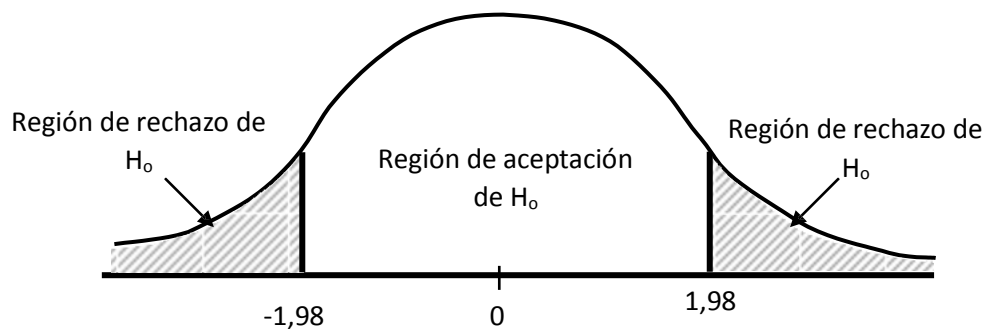
$$t = \frac{r_s \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r_s^2}}$$

c) Región de rechazo y aceptación

$\alpha = 0.05$

gl = 65-2 = 63

Valor crítico = 1,98



Aceptar H_0 si $-1,98 < t_c < 1,98$

Rechazar H_0 si $-1,98 \geq t_c \geq 1,98$

d) Recolección de datos y cálculos

$n = 65$

$r_s = 0,546$

$$t = \frac{0,546 \sqrt{65-2}}{\sqrt{1-(0,546)^2}}$$

$t = 6,45$

e) Decisión estadística

Puesto que t calculada es mayor que t teórica ($8,63 > 1,98$), en consecuencia se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_a).

f) Conclusión estadística.

Se concluye que: Si existe relación directa entre el clima organizacional y la responsabilidad profesional en la Institución Educativa “Politécnico Regional del Centro” del Distrito de El Tambo Huancayo

Hipótesis específica 3

Hipótesis nula

No existe relación directa entre el clima organizacional y las relaciones interpersonales en la Institución Educativa “Politécnico Regional del Centro” del Distrito de El Tambo Huancayo.

Hipótesis alterna

Si relación directa entre el clima organizacional y las relaciones interpersonales en la Institución Educativa “Politécnico Regional del Centro” del Distrito de El Tambo Huancayo.

Correlaciones

			clima organizacional	relaciones interpersonales
Rho de Spearman	clima organizacional	Coeficiente de correlación	1,000	,469**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	100	100
	relaciones interpersonales	Coeficiente de correlación	,469**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	100	100

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Interpretación de los coeficientes de correlación

Coeficiente de correlación	Interpretación
$\pm 1,00$	Correlación perfecta (+) o (-)
De $\pm 0,90$ a $\pm 0,99$	Correlación muy alta (+) o (-)
De $\pm 0,70$ a $\pm 0,89$	Correlación alta (+) o (-)
De $\pm 0,40$ a $\pm 0,69$	Correlación moderada (+) o (-)
De $\pm 0,20$ a $\pm 0,39$	Correlación baja (+) o (-)
De $\pm 0,01$ a $\pm 0,19$	Correlación muy baja (+) o (-)
0	Correlación nula

Ubicando en la tabla de correlación que $r_s = 0.469$, se tiene correlación moderada por lo tanto Si relación directa entre el clima organizacional y las relaciones interpersonales en la Institución Educativa “Politécnico Regional del Centro” del Distrito de El Tambo Huancayo.

a) Nivel de significancia.

$\alpha = 0,05$ es decir el 5%

b) Estadística de prueba

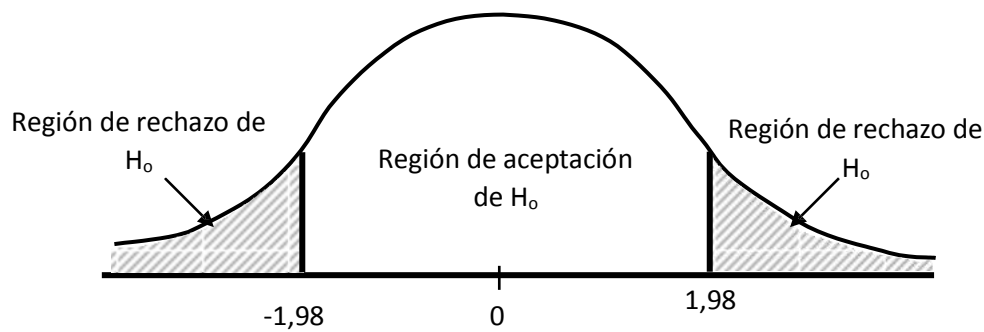
$$t = \frac{r_s \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r_s^2}}$$

c) Región de rechazo y aceptación

$\alpha = 0.05$

gl = $65-2 = 63$

Valor crítico = 1,98



Aceptar H_0 si $-1,98 < t_c < 1,98$

Rechazar H_0 si $-1,98 \geq t_c \geq 1,98$

d) Recolección de datos y cálculos

$$n = 65$$

$$r_s = 0,469$$

$$t = \frac{0,469 \sqrt{65-2}}{\sqrt{1-(0,469)^2}}$$

$$t = 5,25$$

e) Decisión estadística

Puesto que t calculada es mayor que t teórica ($5,25 > 1,98$), en consecuencia se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_a).

f) Conclusión estadística.

Se concluye que: Si relación directa entre el clima organizacional y las relaciones interpersonales en la Institución Educativa “Politécnico Regional del Centro” del Distrito de El Tambo Huancayo

Hipótesis específica 4

Hipótesis nula

No existe relación directa entre el clima organizacional y la interacción con los estudiantes en la Institución Educativa “Politécnico Regional del Centro” del Distrito de El Tambo Huancayo

Hipótesis alterna

Si existe relación directa entre el clima organizacional y la interacción con los estudiantes en la Institución Educativa “Politécnico Regional del Centro” del Distrito de El Tambo Huancayo

Correlaciones				
			clima organizacional	interacción con los estudiantes
Rho de Spearman	clima organizacional	Coeficiente de correlación	1,000	,459**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	100	100
	interacción con los estudiantes	Coeficiente de correlación	,459**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	100	100

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Interpretación de los coeficientes de correlación

Coeficiente de correlación	Interpretación
$\pm 1,00$	Correlación perfecta (+) o (-)
De $\pm 0,90$ a $\pm 0,99$	Correlación muy alta (+) o (-)
De $\pm 0,70$ a $\pm 0,89$	Correlación alta (+) o (-)
De $\pm 0,40$ a $\pm 0,69$	Correlación moderada (+) o (-)

De $\pm 0,20$ a $\pm 0,39$	Correlación baja (+) o (-)
De $\pm 0,01$ a $\pm 0,19$	Correlación muy baja (+) o (-)
0	Correlación nula

Ubicando en la tabla de correlación que $r_s = 0.469$, se tiene correlación moderada por lo tanto Si existe relación directa entre el clima organizacional y la interacción con los estudiantes en la Institución Educativa “Politécnico Regional del Centro” del Distrito de El Tambo Huancayo

a) .Nivel de significancia.

$\alpha = 0,05$ es decir el 5%

b) Estadística de prueba

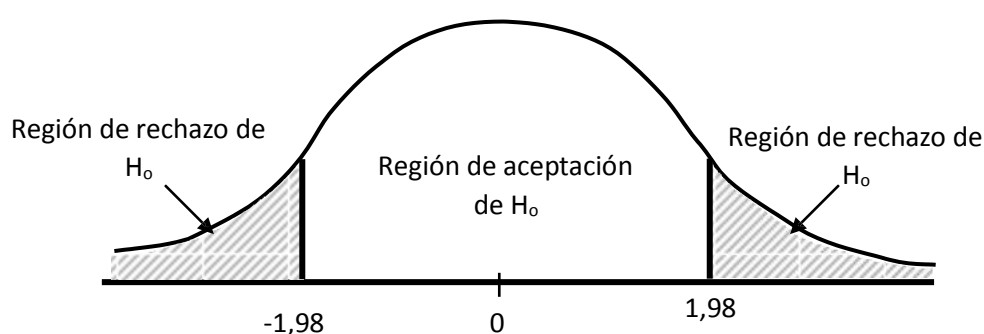
$$t = \frac{r_s \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r_s^2}}$$

c) Región de rechazo y aceptación

$\alpha = 0.05$

gl = $65-2 = 63$

Valor crítico = 1,98



Aceptar H_0 si $-1,98 < t_c < 1,98$

Rechazar H_0 si $-1,98 \geq t_c \geq 1,98$

d) Recolección de datos y cálculos

$n = 65$

$$r_s = 0,469$$

$$t = \frac{0,469 \sqrt{65-2}}{\sqrt{1-(0,469)^2}}$$

$$t = 5,25$$

e) Decisión estadística

Puesto que t calculada es mayor que t teórica ($5,25 > 1,98$), en consecuencia se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_a).

f) Conclusión estadística.

Se concluye que: Si existe relación directa entre el clima organizacional y la interacción con los estudiantes en la Institución Educativa “Politécnico Regional del Centro” del Distrito de El Tambo Huancayo

CAPÍTULO IV

DISCUSIÓN

Los resultados obtenidos en la encuesta por los 65 docentes de la Institución Educativa “Politécnico Regional del Centro” del distrito de El Tambo; y plasmado en los cuadros y gráficos implica que existe relación positiva media entre Clima organizacional y el Desempeño Docente.

En la actualidad, el Ministerio de Educación del Perú difunde y resalta frecuentemente el problema del “Bajo Desempeño docente en la Educación Básica Regular”. Crisis educativa por la que atraviesa nuestro país, y que con mayor incidencia se dan en las Instituciones Educativas de las zonas rurales de nuestro país.

Este álgido problema aún a la fecha no ha sido tomado con responsabilidad por los Gobiernos de turno, órganos intermedios del Ministerio de Educación y el Magisterio Nacional. Sin embargo, el desarrollo de un pueblo, depende del grado cultural e intelectual que cada uno de sus miembros alcanza, pero en una sociedad como la nuestra; donde los servicios básicos tardan o nunca llegan, así como las normas de convivencia, los usos y costumbres, y las disposiciones legales son adecuados a los intereses y privilegios de las familias con mejores condiciones económicas. Se hace necesario tomar en cuenta las condiciones del clima organizacional y el desempeño docente en las zonas urbanas del Perú, específicamente en la Institución Educativa “Politécnico Regional del Centro” del distrito de El Tambo provincia de Junín.

Existen estudios de investigación referidos al Clima organizacional y el Desempeño docente en alumnos en zonas de mayor desarrollo, pero éste estudio

es el primero que se realiza dentro de un contexto de una zona urbana. Por tal razón consideramos que la presente investigación es de gran importancia, principalmente por que nos permite conocer la relación del Clima organizacional y el Desempeño docente en alumnos con estas características sociales.

Remón, (2013) en su tesis:

Clima organizacional y motivación académica en estudiantes de 3ro. y 4to. de secundaria pertenecientes a colegios católicos de Lima Metropolitana; concluye que los resultados demuestran que la cohesión, relaciones, actuación, desarrollo intelectual-cultural, social-recreativo, moral-religioso, estabilidad, organización y control familiar se correlacionan de manera significativa y positiva con la motivación académica intrínseca, extrínseca y sus subtipos; y de manera significativa pero inversa con la desmotivación. El área conflicto es el único que presenta correlación inversa con los tipos y subtipos de motivación académica. Se discuten los resultados en función del Enfoque de la Ecología Social y de la Teoría de la Auto-Determinación. Palabras clave: Clima organizacional, motivación académica, motivación intrínseca, motivación extrínseca, desmotivación, Enfoque de la Ecología Social, Teoría de la Auto-Determinación

Asimismo, se ha podido deducir que de acuerdo a los datos obtenidos, que existe a nivel institucional un buen Clima organizacional y un buen Desempeño docente se puede corroborar esta afirmación mediante los datos obtenidos que paso a detallar a continuación:

La correlación de Pearson entre el resultado final de la variable clima organizacional con el desempeño docente es igual a 0,53. Con este resultado se aprueba la hipótesis general, planteada en la investigación:

Existe relación positiva media entre clima organizacional y el Desempeño docente en los docentes en la I.E. “Politécnico Regional del Centro” del Distrito de El Tambo.

Respecto a las hipótesis específicas:

Existe relación positiva media entre relaciones y capacidades pedagógicas, de la I.E. “Politécnico Regional del Centro” del Distrito de El Tambo, puesto que la correlación de Pearson entre el resultado final de la variable clima organizacional con el desempeño docente es igual a 0,51. Con este resultado se aprueba la hipótesis específica N° 1, planteada en la investigación

Existe relación positiva media entre relaciones y responsabilidad profesional, de la I.E. “Politécnico Regional del Centro” del Distrito de El Tambo, puesto que la correlación de Pearson entre el resultado final de la variable clima organizacional con el desempeño docente es igual a 0,56. Con este resultado se aprueba la hipótesis específica N° 2, planteada en la investigación

Existe relación positiva media entre relaciones y relaciones interpersonales, de la I.E. “Politécnico Regional del Centro” del Distrito de El Tambo, puesto que la correlación de Pearson entre el resultado final de la variable clima organizacional con el desempeño docente es igual a 0,53. Con este resultado se aprueba la hipótesis específica N° 3, planteada en la investigación

Existe relación positiva media entre relaciones y interacción con los estudiantes I.E. “Politécnico Regional del Centro” del Distrito de El Tambo, puesto que la correlación de Pearson entre el resultado final de la variable clima organizacional con el desempeño docente es igual a 0,56. Con este resultado se aprueba la hipótesis específica N° 4, planteada en la investigación

Existe relación positiva media entre desarrollo y capacidades pedagógicas, de la I.E. “Politécnico Regional del Centro” del Distrito de El Tambo, puesto que la correlación de Pearson entre el resultado final de la variable clima organizacional familiar con el desempeño docente es igual a 0,55. Con este resultado se aprueba la hipótesis específica N° 5, planteada en la investigación

Existe relación positiva media entre desarrollo y responsabilidad profesional, de la I.E. “Politécnico Regional del Centro” del Distrito de El Tambo, puesto que la correlación de Pearson entre el resultado final de la variable clima organizacional con el desempeño docente es igual a 0,61. Con este resultado se aprueba la hipótesis específica N° 6, planteada en la investigación

Existe relación positiva media entre desarrollo y relaciones interpersonales, de la I.E. “Politécnico Regional del Centro” del Distrito de El Tambo, puesto que la correlación de Pearson entre el resultado final de la variable clima organizacional con el desempeño docente es igual a 0,55. Con este resultado se aprueba la hipótesis específica N° 7, planteada en la investigación

Existe relación positiva media entre desarrollo e interacción con los estudiantes, de la I.E. “Politécnico Regional del Centro” del Distrito de El Tambo, puesto que la correlación de Pearson entre el resultado final de la variable clima organizacional con el desempeño docente es igual a 0,58. Con este resultado se aprueba la hipótesis específica N° 8, planteada en la investigación

Existe relación positiva media entre estabilidad y capacidades pedagógicas, de la I.E. “Politécnico Regional del Centro” del Distrito de El Tambo, puesto que la correlación de Pearson entre el resultado final de la variable clima organizacional con el desempeño docentes igual a 0,59. Con este resultado se aprueba la hipótesis específica N° 9, planteada en la investigación

Existe relación positiva media entre estabilidad y responsabilidad profesional, de la I.E. “Politécnico Regional del Centro” del Distrito de El Tambo, puesto que la correlación de Pearson entre el resultado final de la variable clima organizacional con el desempeño docentes igual a 0,57. Con este resultado se aprueba la hipótesis específica N° 10, planteada en la investigación

Existe relación positiva media entre estabilidad y relaciones interpersonales, de la I.E. “Politécnico Regional del Centro” del Distrito de El Tambo, puesto que la correlación de Pearson entre el resultado final de la variable clima organizacional con el desempeño docentes igual a 0,54. Con este resultado se aprueba la hipótesis específica N° 11, planteada en la investigación

Existe relación positiva media entre estabilidad y interacción con los estudiantes, de la I.E. “Politécnico Regional del Centro” del Distrito de El Tambo, puesto que la correlación de Pearson entre el resultado final de la variable clima organizacional con el desempeño docentes igual a 0,53. Con este resultado se aprueba la hipótesis específica N° 12, planteada en la investigación

Confirmándose lo dicho por:

Brunnet (1997) el clima organizacional constituye una configuración de las características de una organización, así como las características personales de un individuo pueden constituir su personalidad

Alonso (1995) sostiene que el clima organizacional es un conjunto de características permanentes, que describen una organización.

Chiavenato (2000) define el desempeño laboral como toda acción realizada o ejecutada por un individuo, en respuesta, de todo aquello de lo que es responsable y que será medido en base a su ejecución

Este resultado se relaciona con la afirmación de Moos, R. citado por Kemper, S. que la dimensión relaciones evalúa el grado de comunicación y libre expresión dentro de la familia y el grado de interacción conflictiva que la caracteriza; coincidiendo con el estudio de Guerra E. quién sostiene que los adolescentes de hogares cohesionados alcanzan mayor desempeño docente que aquellos provenientes de hogares de baja cohesión.

Reafirmando lo dicho por Moos citado por Kemper, S. que la dimensión estabilidad proporciona informaciones sobre la estructura y organización de la familia y sobre el grado de control que normalmente ejercen unos miembros de la familia sobre otros. Coincidiendo con el estudio de Guerra, E. (1993) que los adolescentes que provienen de hogares bien organizados muestran una disposición a rendir bien en el colegio.

Finalmente considero que esta investigación es un aporte que permita contribuir a futuras investigaciones y nuevos métodos de abordaje para el desarrollo de nuestra sociedad.

CAPÍTULO V

CONCLUSIONES

1. Se determino que existe relación positiva media entre clima organizacional y el desempeño docente en la I.E. “Politécnico Regional del Centro” del Distrito de El Tambo. La correlación de Pearson entre el resultado final de la variable clima organizacional con el desempeño docente es igual a 0,53. Con este resultado se aprueba la hipótesis general, planteada en la investigación.
2. Se determino que existe relación positiva media entre relaciones y capacidades pedagógicas, I.E. “Politécnico Regional del Centro” del Distrito de El Tambo, puesto que la correlación de Pearson entre el resultado final de la variable clima organizacional con el desempeño docente es igual a 0,51. Con este resultado se aprueba la hipótesis específica N° 1, planteada en la investigación
3. Se determino que existe relación positiva media entre relaciones y responsabilidad profesional, de la I.E. “Politécnico Regional del Centro” del Distrito de El Tambo, puesto que la correlación de Pearson entre el resultado final de la variable clima organizacional con el desempeño docente es igual a 0,56. Con este resultado se aprueba la hipótesis específica N° 2, planteada en la investigación

4. Se determino que existe relación positiva media entre relaciones y relaciones interpersonales, de la I.E. “Politécnico Regional del Centro” del Distrito de El Tambo, puesto que la correlación de Pearson entre el resultado final de la variable clima organizacional con el desempeño docente es igual a 0,53. Con este resultado se aprueba la hipótesis específica N° 3, planteada en la investigación
5. Se determino que existe relación positiva media entre relaciones y interacción con los estudiantes I.E. “Politécnico Regional del Centro” del Distrito de El Tambo, puesto que la correlación de Pearson entre el resultado final de la variable clima organizacional con el desempeño docente es igual a 0,56. Con este resultado se aprueba la hipótesis específica N° 4, planteada en la investigación
6. Se determino que existe relación positiva media entre desarrollo y Capacidades pedagógicas, de la I.E. “Politécnico Regional del Centro” del Distrito de El Tambo, puesto que la correlación de Pearson entre el resultado final de la variable clima organizacional con el desempeño docente es igual a 0,55. Con este resultado se aprueba la hipótesis específica N° 5, planteada en la investigación
7. Se determino que existe relación positiva media entre desarrollo y responsabilidad profesional, de la I.E. “Politécnico Regional del Centro” del Distrito de El Tambo, puesto que la correlación de Pearson entre el resultado final de la variable clima organizacional con el desempeño docente es igual a 0,61. Con este resultado se aprueba la hipótesis específica N° 6, planteada en la investigación
8. Se determino que existe relación positiva media entre desarrollo y relaciones interpersonales, de la I.E. “Politécnico Regional del Centro” del Distrito de El Tambo, puesto que la correlación de Pearson entre el resultado final de la variable clima organizacional con el desempeño docente es igual a 0,55. Con este resultado se aprueba la hipótesis específica N° 7, planteada en la investigación

9. Se determino que existe relación positiva media entre desarrollo y interacción con los estudiantes, de la I.E. “Politécnico Regional del Centro” del Distrito de El Tambo, puesto que la correlación de Pearson entre el resultado final de la variable clima organizacional con el desempeño docente es igual a 0,58. Con este resultado se aprueba la hipótesis específica N° 8, planteada en la investigación
10. Se determino que existe relación positiva media entre estabilidad y capacidades pedagógicas, de la I.E. “Politécnico Regional del Centro” del Distrito de El Tambo, puesto que la correlación de Pearson entre el resultado final de la variable clima organizacional con el desempeño docente es igual a 0,59. Con este resultado se aprueba la hipótesis específica N° 9, planteada en la investigación
11. Se determino que existe relación positiva media entre estabilidad y responsabilidad profesional, de la I.E. “Politécnico Regional del Centro” del Distrito de El Tambo, puesto que la correlación de Pearson entre el resultado final de la variable clima organizacional con el desempeño docente es igual a 0,57. Con este resultado se aprueba la hipótesis específica N° 10, planteada en la investigación
12. Se determino que existe relación positiva media entre estabilidad y relaciones interpersonales, de la I.E. “Politécnico Regional del Centro” del Distrito de El Tambo, puesto que la correlación de Pearson entre el resultado final de la variable clima organizacional con el desempeño docente es igual a 0,54. Con este resultado se aprueba la hipótesis específica N° 11, planteada en la investigación
13. Se determino que existe relación positiva media entre estabilidad y interacción con los estudiantes, de la I.E. “Politécnico Regional del Centro” del Distrito de El Tambo, puesto que la correlación de Pearson entre el resultado final de la variable clima organizacional con el desempeño docente es igual a 0,53. Con este resultado se aprueba la hipótesis específica N° 12, planteada en la investigación

CAPÍTULO VI

RECOMENDACIONES

1. Se sugiere a las instancias superiores implementar las instituciones educativas con profesionales de la salud (Psicólogos) para fortalecer el clima organizacional de la institución, con talleres y escuela de padres.
2. Se sugiere a las instituciones educativas elaborar la caracterización de la problemática al inicio del año, utilizando las técnicas e instrumentos fiables, considerando el clima organizacional.
3. Se recomienda a los padres de familia que todavía no se insertan en las políticas de trabajo de la institución educativa, mayor compromiso en la educación de sus hijos
4. Se sugiere a los docentes realizar estudios o proyectos de innovación educativa que comprometan la participación de toda la comunidad educativa.
5. Se sugiere a la institución seguir con la política educativa implantada a nivel de centro educativo, a fin de tener estudiantes con un desempeño docente óptimo.

CAPÍTULO VII

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Argüelles, L. (2012). *Práctica tutorial y su incidencia en el rendimiento académico*. Madrid.
- Arnau, J. (1986). *Psicología Experimental*, un Enfoque Metodológico. México.
- Arredondo, T. (2007). *La Tutoría a estudiantes de Economía*. México: Universidad Sonora
- Baptista, P., Fernandez C. y Hernández, R. (2007). Metodología de la Investigación. Mexico
- Barreto, S. (2007). *Estadística Básica*, Chimbote: Uladech 2da.
- Berrospi, J. (2006). *Estrategia de trabajo tutorial en los padres de familia en la I.E. Daniel Alcides Carrión*. (Tesis de Maestría). Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión, Facultad de Educación, Pasco.
- Chavez, J. (2007). *Relación de la Tutoría Educativa y la disciplina escolar en la I.E. María Parado de Bellido*. Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión, Facultad de Educación, Pasco
- Dilts, J. (2007). *Enfoques de la Orientación*. Perú
- García, O., Palacios, R. (1991). *Factores condicionantes del aprendizaje en lógica matemática*. (Tesis de maestría). Peru: Universidad San Martín de Porres.

- Gómez L. (2010). *Clima escolar social y autoconcepto en alumnos de educación secundaria de Lima*. (Tesis de maestría). Universidad Mayor de San Marcos, Perú.
- Gonzales y Pereda (2010). *Relación entre el clima organizacional y el Desempeño docente en la institución educativa N° 86510 "San Santiago" de Pamparomás en el año 2006*. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo, Perú.
- Hiebert, F (2008). *Tutoría Educacional*, Mexico.
- León, W. (2006). *La solución de conflictos en la escuela*, Bogotá.
- López, J. (2009). *Inteligencia y aptitud*. ICE. España.
- Oseda, A. (2004). *Psicopedagogía*. Perú: Huancayo.
- Puente, T. (2006). *Necesidad de Logro, rendimiento académico y autoestima*. Tesis doctoral sin publicación. Venezuela: Universidad Pedagógica El Libertador.
- Reyes Meza Carlos y Sánchez Carlesi Hugo (2006). *Metodología y diseño en la investigación Científica*. Lima
- Rodriguez, C. (2008). *Didáctica Tutorial*, Perú
- Serra, B. (2008). *Actitudes entre el Aprendizaje y Rendimiento Académico en los Estudiantes Universitarios*. (Tesis doctoral). Universidad Enrique Guzmán y Valle, Perú.
- Tabra, H. (2006). *La evaluación académica, su práctica y otras metéforas*. ICE Universidad Barcelona. España.
- Trotter, P. (2007). *Sistema Tutorial en la enseñanza Media*. Universidad de Guadalajara.
- Ugarriza, T. (2007). *Acompañamiento a estudiantes*. I.C.E. Universidad Barcelona, España.
- Woolfolk, L. (2005). *Estilos y Ritmos de Aprendizaje*., Perú.

ANEXOS:

ANEXO N° 1: Matriz de consistencia

ANEXO N° 2: Operacionalización de las variables

ANEXO N° 3: Instrumentos

ANEXO N° 4: Constancia de aplicación de la Institución Educativa

ANEXO N° 5: Fotografías (evidencias de la investigación)

ANEXO N° 1: MATRIZ DE CONSISTENCIA

TITULO DE LA INVESTIGACION: CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA “POLITÉCNICO REGIONAL DEL CENTRO” DEL DISTRITO DE EL TAMBO HUANCAYO – 2017

PROBLEMA	OBJETIVO	MARCO TEÓRICO	HIPÓTESIS	VARIABLE	METODOLOGÍA						
<p>PROBLEMA GENERAL</p> <p>- ¿Qué relación existe entre el clima organizacional y el desempeño docente en la Institución Educativa “Politécnico Regional del Centro” del Distrito de El Tambo Huancayo?.</p> <p>PROBLEMAS ESPECÍFICOS:</p> <p>- ¿Qué relación existe entre las relaciones del clima organizacional y las capacidades pedagógicas del desempeño docente en la Institución Educativa “Politécnico Regional del Centro” del Distrito de El Tambo Huancayo?.</p> <p>- ¿Qué relación existe entre las relaciones del clima organizacional y la responsabilidad profesional del desempeño docente en la Institución Educativa “Politécnico Regional</p>	<p>OBJETIVO GENERAL:</p> <p>Determinar la relación existe entre el clima organizacional y el Desempeño docente en la Institución Educativa “Politécnico Regional del Centro” del Distrito de El Tambo Huancayo.</p> <p>OBJETIVOS ESPECÍFICOS:</p> <p>- Determinar la relación existe entre Relaciones del Clima organizacional y capacidades pedagógicas del desempeño docente en la Institución Educativa “Politécnico Regional del Centro” del Distrito de El Tambo Huancayo.</p> <p>- Determinar la relación que existe entre Relaciones del Clima organizacional y responsabilidad profesional del desempeño docente en la Institución</p>	<p>Pezúa, (2012) en su tesis: <i>Clima organizacional y su relación con la madurez social del Niño(a) de 6 a 9 años de la Universidad Mayor de San Marcos – Peru</i>; presenta la siguiente investigación cuyo resumen presento a continuación: La presente investigación tuvo como propósito analizar la relación entre cohesión, expresividad y conflicto (clima organizacional) y la madurez social del niño(a) de 6 a 9 años.</p> <p>Gonzales, (2010) en su tesis: <i>Relación entre el clima organizacional y el Desempeño docente en la institución educativa N° 86510 “San Santiago” de Pamparomás en el año 2006</i>. Chimbote. Universidad César Vallejo; presenta la siguiente investigación, cuyo resumen presento a continuación: La finalidad del presente estudio de investigación, es establecer la relación entre el Clima organizacional y el Desempeño docente en los docentes de la Institución Educativa N° 86502 San Santiago de Pamparomás en el año 2006.</p> <p>Fernández, (2010) en su tesis:</p>	<p>HIPOTESIS GENERAL:</p> <p>- Existe relación significativa entre el clima organizacional y el Desempeño docente en la Institución Educativa “Politécnico Regional del Centro” del Distrito de El Tambo Huancayo.</p> <p>HIPÓTESIS ESPECÍFICOS:</p> <p>- Existe relación significativa entre relaciones del clima organizacional y capacidades pedagógicas del desempeño docente en la Institución Educativa “Politécnico Regional del Centro” del Distrito de El Tambo Huancayo.</p> <p>- Existe relación significativa entre relaciones del clima organizacional y responsabilidad profesional del desempeño docente en la Institución Educativa “Politécnico Regional del Centro” del Distrito de El</p>	<p>Variable 1: Clima organizacional Dimensiones: -Relaciones -Desarrollo -Estabilidad</p> <p>Variable 2: Desempeño docente. Dimensiones: -Capacidades pedagógicas -Responsabilidad profesional -Relaciones interpersonales -Interacción con los estudiantes</p>	<p>METODOLOGIA: Está tipificada como una investigación descriptivo correlacional. El diseño se puede diagramar de la siguiente manera:</p> <div><pre>graph LR M --> O1 M --> O2 O1 --- r O2 --- r style r fill:none,stroke:none subgraph Legend O1_label[O1 : Clima organizacional] O2_label[O2 : Desempeño docente] r_label[r : correlación] end</pre></div> <p>Donde:</p> <p>M : Muestra de estudio.</p> <p>O1 : Representa los datos de las dimensiones del Clima organizacional - Encuesta (cuestionario).</p> <p>O2 : Datos del Desempeño docente.</p> <p>r : Grado de correlación entre ambas variables.</p> <p>POBLACIÓN Y MUESTRA:</p> <table><tr><td colspan="2">“POLITÉCNICO REGIONAL DEL CENTRO” DEL DISTRITO DE EL TAMBO HUANCAYO.</td><td>MUESTRA</td></tr><tr><td>DOCENTES</td><td>150</td><td>65</td></tr></table>	“POLITÉCNICO REGIONAL DEL CENTRO” DEL DISTRITO DE EL TAMBO HUANCAYO.		MUESTRA	DOCENTES	150	65
“POLITÉCNICO REGIONAL DEL CENTRO” DEL DISTRITO DE EL TAMBO HUANCAYO.		MUESTRA									
DOCENTES	150	65									

del Centro” del Distrito de El Tambo Huancayo?.	Educativa “Politécnico Regional del Centro” del Distrito de El Tambo Huancayo.	<i>Factores antecedentes en el uso de entornos virtuales de formación y su efecto sobre el desempeño docente.</i> La presente investigación estudia la relevancia que tiene la utilización de los Entornos Virtuales de Formación (EVF) sobre la docencia "tradicional" universitaria y analiza la medida en que su uso permite la generación de una serie de ventajas, valor añadido y mejoras en el desempeño docente.	Tambo Huancayo.		TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS. a. Técnicas Encuesta b. Instrumentos Cuestionario c. Fichas bibliográficas Para el desarrollo del marco teórico
- ¿Qué relación existe entre las relaciones del clima organizacional y las relaciones interpersonales del desempeño docente en la Institución Educativa “Politécnico Regional del Centro” del Distrito de El Tambo Huancayo?.	- Determinar la relación que existe entre relaciones del clima organizacional y relaciones interpersonales del Desempeño docente en la Institución Educativa “Politécnico Regional del Centro” del Distrito de El Tambo Huancayo.		- Existe relación significativa entre relaciones del clima organizacional y relaciones interpersonales del desempeño docente en la Institución Educativa “Politécnico Regional del Centro” del Distrito de El Tambo Huancayo.		
- ¿Qué relación existe entre las relaciones del clima organizacional y la interacción con los estudiantes del desempeño docente en la Institución Educativa “Politécnico Regional del Centro” del Distrito de El Tambo Huancayo?.	- Determinar la relación que existe entre relaciones del clima organizacional y interacción con los estudiantes del Desempeño docente en la Institución Educativa “Politécnico Regional del Centro” del Distrito de El Tambo Huancayo.		- Existe relación significativa entre relaciones del clima organizacional y interacción con los estudiantes del desempeño docente en la Institución Educativa “Politécnico Regional del Centro” del Distrito de El Tambo Huancayo.		
- ¿Qué relación existe entre desarrollo del clima organizacional y las capacidades pedagógicas del desempeño docente en la Institución Educativa “Politécnico Regional del Centro” del Distrito de El Tambo Huancayo?.	- Determinar la relación que existe entre desarrollo del clima organizacional y capacidades pedagógicas del desempeño docente en la Institución Educativa “Politécnico Regional del Centro” del Distrito de El Tambo Huancayo.		- Existe relación significativa entre desarrollo del clima organizacional y capacidades pedagógicas del desempeño docente en la Institución Educativa “Politécnico Regional del Centro” del Distrito de El Tambo Huancayo.		
- ¿Qué relación existe entre desarrollo del clima organizacional y	- Determinar la relación que existe entre desarrollo del Clima		- Existe relación significativa entre desarrollo del Clima organizacional y		

<p>la responsabilidad profesional del desempeño docente en la Institución Educativa "Politécnico Regional del Centro" del Distrito de El Tambo Huancayo?.</p> <p>- ¿Qué relación existe entre desarrollo del clima organizacional y las relaciones interpersonales del desempeño docente en la Institución Educativa "Politécnico Regional del Centro" del Distrito de El Tambo Huancayo?.</p> <p>- ¿Qué relación existe entre el desarrollo del clima organizacional y la interacción con los estudiantes del desempeño docente en la Institución Educativa "Politécnico Regional del Centro" del Distrito de El Tambo Huancayo?.</p> <p>- ¿Qué relación existe entre la estabilidad del clima organizacional y las capacidades pedagógicas del desempeño docente en la Institución Educativa "Politécnico Regional del Centro" del Distrito de El Tambo Huancayo?.</p>	<p>organizacional y responsabilidad profesional del desempeño docente en la Institución Educativa "Politécnico Regional del Centro" del Distrito de El Tambo Huancayo.</p> <p>- Determinar la relación que existe entre desarrollo del Clima organizacional y relaciones interpersonales del desempeño docente en la Institución Educativa "Politécnico Regional del Centro" del Distrito de El Tambo Huancayo.</p> <p>- Determinar la relación que existe entre desarrollo del Clima organizacional y interacción con los estudiantes del desempeño docente en la Institución Educativa "Politécnico Regional del Centro" del Distrito de El Tambo Huancayo.</p> <p>- Determinar la relación que existe entre estabilidad del Clima organizacional y capacidades pedagógicas del desempeño docente en la Institución Educativa "Politécnico Regional del Centro" del Distrito de El Tambo Huancayo.</p>		<p>responsabilidad profesional del desempeño docente en la Institución Educativa "Politécnico Regional del Centro" del Distrito de El Tambo Huancayo.</p> <p>- Existe relación significativa entre desarrollo del clima organizacional y relaciones interpersonales del desempeño docente en la Institución Educativa "Politécnico Regional del Centro" del Distrito de El Tambo Huancayo.</p> <p>- Existe relación significativa entre desarrollo del clima organizacional y interacción con los estudiantes del desempeño docente en la Institución Educativa "Politécnico Regional del Centro" del Distrito de El Tambo Huancayo.</p> <p>- Existe relación significativa entre estabilidad del Clima organizacional y capacidades pedagógicas del desempeño docente en la Institución Educativa "Politécnico Regional del Centro" del Distrito de El Tambo Huancayo.</p>		
--	--	--	---	--	--

<p>- ¿Qué relación existe entre estabilidad del clima organizacional y la responsabilidad profesional del desempeño docente en la Institución Educativa “Politécnico Regional del Centro” del Distrito de El Tambo Huancayo?.</p> <p>- ¿Qué relación existe entre estabilidad del clima organizacional y las relaciones interpersonales del desempeño docente en la Institución Educativa “Politécnico Regional del Centro” del Distrito de El Tambo Huancayo?.</p> <p>- ¿Qué relación existe entre estabilidad del clima organizacional y la interacción con los estudiantes del desempeño docente en la Institución Educativa “Politécnico Regional del Centro” del Distrito de El Tambo Huancayo?.</p> <p>-</p>	<p>Tambo Huancayo.</p> <p>- Determinar la relación que existe entre estabilidad del Clima organizacional y responsabilidad profesional del desempeño docente en la Institución Educativa “Politécnico Regional del Centro” del Distrito de El Tambo Huancayo.</p> <p>- Determinar la relación que existe entre estabilidad del Clima organizacional y relaciones interpersonales del desempeño docente en la Institución Educativa “Politécnico Regional del Centro” del Distrito de El Tambo Huancayo.</p> <p>- Determinar la relación que existe entre estabilidad del clima organizacional y interacción con los estudiantes del desempeño docente en la Institución Educativa “Politécnico Regional del Centro” del Distrito de El Tambo Huancayo.</p>		<p>- Existe relación significativa entre estabilidad del clima organizacional y responsabilidad profesional del desempeño docente en la Institución Educativa “Politécnico Regional del Centro” del Distrito de El Tambo Huancayo.</p> <p>- Existe relación significativa entre estabilidad del Clima organizacional y relaciones interpersonales del desempeño docente en la Institución Educativa “Politécnico Regional del Centro” del Distrito de El Tambo Huancayo.</p> <p>- Existe relación significativa entre estabilidad del Clima organizacional y interacción con los estudiantes del desempeño docente en la Institución Educativa “Politécnico Regional del Centro” del Distrito de El Tambo Huancayo.</p>		
--	--	--	---	--	--

ANEXO Nº 2: OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

Variable	Definición Conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
VARIABLE 1 Clima organizacional	Clima organizacional es el nombre dado por diversos autores; al ambiente generado por las emociones de los miembros de un grupo u organización, el cual está relacionado con la motivación de los empleados. Se refiere tanto a la parte física como emocional.	Grado de comunicación y libre expresión al interior de la institución y el grado de interacción conflictiva que la caracteriza.	Relaciones (RR)	Cohesión Expresividad. Conflictos	Ordinal 1: Totalmente en desacuerdo 2: En desacuerdo. 3: Ni de acuerdo ni en desacuerdo. 4: De acuerdo. 5: Totalmente de acuerdo.
		Evalúa la importancia que tiene dentro de la institución, ciertos procesos de desarrollo personal, que pueden ser fomentados o no, por la vida en común.	Desarrollo (DS)	Autonomía. Actuación Intelectual – Cultural Social - Recreativo Moralidad – Religiosa	Ordinal 1: Totalmente en desacuerdo 2: En desacuerdo. 3: Ni de acuerdo ni en desacuerdo. 4: De acuerdo. 5: Totalmente de acuerdo.
		Proporciona información sobre la estructura y organización y sobre el grado de control que normalmente ejercen unos miembros de la institución.	Estabilidad (EST)	Organización Control.	Ordinal 1: Totalmente en desacuerdo 2: En desacuerdo. 3: Ni de acuerdo ni en desacuerdo. 4: De acuerdo. 5: Totalmente de acuerdo.
VARIABLE 2 Desempeño docente	El Desempeño docente es el eje que moviliza el proceso de formación dentro del sistema educativo formal.	Capacidad del maestro para relacionarse de manera interpersonal y dialógica en la enseñanza-aprendizaje con el alumno para lograr un entendimiento mutuo.	Capacidades pedagógicas	Preparación para el aprendizaje de los estudiantes. Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.	Ordinal 1: Totalmente en desacuerdo 2: En desacuerdo. 3: Ni de acuerdo ni en desacuerdo. 4: De acuerdo. 5: Totalmente de acuerdo.
		Realización directa de los procesos sistemáticos de enseñanza – aprendizaje.	Responsabilidad profesional	Desarrollo de la profesionalidad. La identidad docente.	Ordinal 1: Totalmente en desacuerdo 2: En desacuerdo. 3: Ni de acuerdo ni en desacuerdo. 4: De acuerdo. 5: Totalmente de acuerdo.

		Asociaciones entre dos o más personas. Estas asociaciones pueden basarse en emociones y sentimientos.	Relaciones interpersonales	Participación en la institución educativa. .	Ordinal 1: Totalmente en desacuerdo 2: En desacuerdo. 3: Ni de acuerdo ni en desacuerdo. 4: De acuerdo. 5: Totalmente de acuerdo.
		Permanente comunicación entre el docente y el estudiante, en la que el lenguaje hablado del profesor y del alumno enseña y muestra lo aprendido.	Interacción con los estudiantes	Relación o influencia recíproca entre el docente y estudiante.	Ordinal 1: Totalmente en desacuerdo 2: En desacuerdo. 3: Ni de acuerdo ni en desacuerdo. 4: De acuerdo. 5: Totalmente de acuerdo.

ANEXO Nº 3: INSTRUMENTOS

CUESTIONARIO PARA DETERMINAR EL CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA "POLITÉCNICO REGIONAL DEL CENTRO" DEL DISTRITO DE EL TAMBO HUANCAYO – 2017

INSTRUCCIONES:

- Las interrogantes siguientes se refieren al clima organizacional. Después de leer cada interrogante deberás hacer solo un aspa (X), en Totalmente de acuerdo; De acuerdo, Indiferente, En desacuerdo o en Totalmente en desacuerdo.
- El cuestionario es anónimo.



PREGUNTAS	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1. Me siento muy satisfecho con mi ámbito de trabajo					
2. En mi organización está precisamente definida su Misión y Visión.					
3. La dirección manifiesta sus propósitos de tal forma que se crea un sentido habitual de misión e identidad entre sus integrantes					
4. Hay un plan para conseguir los objetivos de la organización.					
5. Yo apporto al desarrollo de idealización en mi sector de trabajo.					
6. En esta Institución, la multitud planifica atentamente antes de tomar acción.					
7. Si hay un nuevo Plan Estratégico, estoy dispuesto a ser útil de voluntario para comenzar los cambios.					
8. Está acorde con la limpieza, higiene y salubridad en su lugar de trabajo					
9. Cuento con los materiales y equipos necesarios para hacer mi trabajo					
10. Me agrada mi trabajo					
11. Las utilidades y equipos que utilizo (computador, teléfono, etc.) son mantenidos en forma correcta.					



12. Salgo del trabajo sintiéndome satisfecho de lo que he hecho					
13. El trabajo que hago es considerable para el futuro del país					
14. Nuestros usuarios externos están recibiendo el servicio que denuncian de nosotros					
15. Nuestros usuarios internos están recibiendo el servicio que denuncian de nosotros					
16. En esta organización valoran mi trabajo					
17. Conozco mi cliente final					
18. Conozco mi centro laboral					
19. Me siento orgulloso de trabajar para esta organización.					
20. Creo que me abonan lo justo por mi trabajo					
21. Estoy satisfecho con los provecho que recibo					
22. Creo que necesito capacitación en alguna sector de mi interés y que forma parte considerable de mi avance					
23. Mi superior me incentiva a realizar mi trabajo del a forma que yo considere mejor					
24. Soy responsable del trabajo que realizo					
25. Soy responsable de cumplir los estándares de desarrollo y/o desempeño					
26. Conozco las demandas de mi trabajo					
27. Me siento puesto en compromiso para lograr las misiones establecidas.					
28. El horario de trabajo me facilita atender mis pretenciones personales					
29. Mis camaradas y yo estamos trabajando juntos de forma eficaz.					
30. En mi grupo de trabajo, arreglar el inconveniente es más relevante que hallar algún culpable.					
31. En mi institución hay un espíritu o mística de que "estamos todos juntos en esto".					



32. Siento que formo parte de un conjunto que trabaja hacia una misión habitual.					
33. Mi grupo trabaja de forma eficaz y pensada.					
34. Mi superior inmediato toma acciones que refuerzan el propósito habitual de la Institución.					
35. Puedo confiar en mis camaradas de trabajo.					
36. En el trabajo tengo un óptimo amigo con quien comentar.					
37. Mi superior inmediato pide mis críticas para asistirle a tomar elecciones.					
38. Mi superior inmediato escucha lo que dice su personal.					
39. Mi superior inmediato busca los aportes del conjunto para que se logren abarcar y ofrecer satisfacción a las reacciones complicadas que se muestran.					
40. Mi superior inmediato maneja mis asuntos laborales de forma exitosa.					
41. Mi superior inmediato proporciona un excelente ejemplo.					
42. Mi superior inmediato esta utilizable cuando lo requiero.					
43. Mi superior inmediato tiene las habilidades para supervisarme.					
44. Mi superior inmediato respeta la confidencialidad de los temas que comparto con el.					
45. Mi superior inmediato me exhorta a hacer mejor mis habilidades o educación.					
46. Hay prueba de que la carencia de conocimiento sobre las funcionalidades de algún departamento ha causado quedar mal con los usuarios					
47. Mi superior inmediato se enfoca en llevar a cabo bien las ocupaciones indicadas.					
48. Mi superior inmediato tiene una clara perspectiva de la dirección de nuestro grupo de trabajo.					
49. Cuento con una especificación de mi cargo por					

50. Mi superior inmediato garantiza que yo tenga un concepto clara de las misiones de nuestro grupo de trabajo.						
51. Mi superior me comunica y orienta sobre las reglas y método laboral de mi area.						
52. Mi superior inmediato me hace revisiones / evaluaciones regulares de trabajo.						
53. Mi superior inmediato me dice cuando debo hacer mejor mi trabajo.						
54. Mi superior inmediato me comunica cuando hago bien mi trabajo.						
55. Mi superior inmediato me exhorta a crecer y estudiar.						
56. Mi superior inmediato me proporciona reabastecimiento tanto efectiva como negativa sobre el desarrollo de mi trabajo.						
57. Están establecidas las propiedades de la información esperada en relación a calidad, cantidad, ocasión y forma de exhibición.						
58. Recibo en forma oportuna la información que requiero para mi trabajo						
59. Están establecidos los canales de comunicacion entre la Dirección y las distintas superficies de la entidad.						
60. Están establecidos los canales de comunicación entre las distintas superficies de la entidad.						
61. Sé dónde dirigirme cuando tengo un inconveniente de trabajo						
62. Recibo información con regularidad que me facilita comprender lo que pasa en la PGR						
63. Existe muy Buena comunicación entre los camaradas de trabajo.						
64. Existe muy Buena comunicación con mi superior inmediato.						
65. Mi superior inmediato me proporciona reabastecimiento tanto efectiva como negativa sobre el desarrollo de mi trabajo.						



66. Están establecidas las propiedades de la información esperada en relación a calidad, cantidad, ocasión y forma de exhibición.						
67. Tengo bastante trabajo y poco tiempo para hacerlo.						
68. Mi institución es un espacio relajado para trabajar.						
69. En el hogar, algunas veces temo oír sonar el teléfono porque pudiera tratarse de alguien que llama sobre un inconveniente en el trabajo.						
70. Me siento como si jamás tuviese un día libre.						
71. Muchas de los trabajadores de mi compañía en mi nivel, sufren de un prominente estrés, gracias a la exigencia de trabajo.						
72. Para llevar a cabo las funcionalidades de mi puesto tengo que llevar a cabo un esfuerzo agregada y retador en el trabajo						
73. Hay prueba de que mi jefe me apoya usando mis ideas o proposiciones para hacer mejor el trabajo						
74. Creo que mi jefe es maleable y justo frente las necesidades que solicito						
75. Puedo contar con el apoyo de mi jefe cuando la necesito						
76. A mi jefe le atrae que me desarrolle profesionalmente.						
77. Mi jefe me respalda 100%						
78. Es simple comentar con mi jefe sobre inconvenientes relacionados con el trabajo.						
79. Mi jefe me respalda y deja que yo aprenda de mis propios fallos.						
80. La dirección se atrae por mi futuro profesional al determinar avenidas de avance para mi (capacitación, plan de carrera, etc.)						
81. Cuando hay una vacante primero se busca dentro de la misma organización al viable candidato						
82. Puedo tener una felicitación cuando realizo bien mi trabajo.						
83. La exclusiva vez que se habla sobre						

84. Mi jefe conoce mis puntos fuertes y me los hace ver.						
85. Dentro de la dirección se reconoce la trayectoria del personal de mi departamento para ser impulsado						
86. Las promociones se las dan a quienes se las merecen						
87. Mi jefe es ágil para admitir una aceptable ejecución.						
88. Mi jefe me usa como ejemplo de lo que hay que llevar a cabo.						
89. Existe reconocimiento de dirección para el plantel por sus esfuerzos y aportaciones al logro de los objetivos y misiones de la institución						
90. Mi jefe me hace entender que valora mis esfuerzos y aportaciones en mi trabajo, aun cuando por causas ajenas no se alcance el propósito esperado						

**FICHA DE OBSERVACIÓN PARA DETERMINAR EL DESEMPEÑO
DOCENTE EN LA I.E “POLITÉCNICO REGIONAL DEL CENTRO” DEL
DISTRITO DE EL TAMBO-HUANCAYO.**

INSTRUCCIONES:

A continuación, se muestra una serie de enunciados, léalo detenidamente y marque según considere. La presente ficha es anónima solo tiene fines académicos. No hay respuestas correctas ni incorrectas.

La escala de estimación posee valores de equivalencia de 1 al 5 que, a su vez indican el grado mayor o menor de satisfacción de la norma contenida en el instrumento de investigación. Para lo cual deberá tener en cuenta los siguientes criterios:

ESCALA	EQUIVALENCIA
5	Totalmente de acuerdo
4	De acuerdo
3	Indiferente
2	En desacuerdo
1	Totalmente en desacuerdo

Para determinar la valoración, marque con un aspa (x) en uno de los casilleros, de acuerdo con la tabla de equivalencia:

	CAPACIDADES PEDAGÓGICAS	Escala de Valoración				
		1	2	3	4	5
1	El docente, demuestra conocimientos actualizados y comprensión de los conceptos fundamentales de las disciplinas a su cargo.					
2	El docente, orienta la práctica a conseguir logros en todos los estudiantes, y comunicas las altas expectativas sobre sus posibilidades de aprendizaje.					
3	El docente, constata que todos los estudiantes comprendan los propósitos de la sesión de aprendizaje y las expectativas de desempeño y progreso.					
4	El docente, elabora instrumentos para evaluar el avance y logros en el aprendizaje individual grupal de los estudiantes.					

	RESPONSABILIDAD PROFESIONAL	Escala de Valoración				
		1	2	3	4	5
5	El docente, participa en capacitaciones y actualizaciones de desarrollo profesional en concordancia con las de los estudiantes y las de la Institución.					
6	El docente, actúa de acuerdo con los principios de la ética profesional docente y resuelve dilemas prácticos y normativos de la vida escolar con base en ellos.					
7	El docente, actúa y toma decisiones respetando los derechos humanos y el principio del bien superior del niño y el adolescente.					
8	El docente actúa de acuerdo a las normas de la Institución Educativa.					
	RELACIONES INTERPERSONALES	Escala de Valoración				
		1	2	3	4	5
9	El docente, interactúa con sus colegas, para intercambiar experiencias, organizar el trabajo pedagógico, mejorar la enseñanza y construir de manera sostenible un clima democrático en la Institución.					
10	El docente, participa en la gestión del Proyecto Educativo Institucional, del currículo y de los planes de mejora continua, involucrándose activamente en equipos de trabajo					
11	El docente, fomenta respetuosamente el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes, reconociendo sus aportes.					
12	El docente, comparte el coordinador del área, subdirector y el director, los retos de su trabajo pedagógico, y da cuenta de los avances resultados.					
	INTERACCIÓN CON LOS ESTUDIANTES	Escala de Valoración				
		1	2	3	4	5
13	El docente, ha expresado su confianza en que los estudiantes cumplirán exitosamente los objetivos previstos.					
14	El docente, ha evidenciado equidad en el trato con los estudiantes.					
15	El docente ha manejado la voz y su expresión corporal como herramientas didácticas.					

16	El docente, ha incentivado la participación de los estudiantes para que formulen o contesten preguntas sobre el tema.					
----	---	--	--	--	--	--

ANEXO Nº 4: CONSTANCIAS DE APLICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA



Institución Educativa

“Politécnico Regional del Centro”

Jr. Arequipa Nro.501 El Tambo-Hyo.Telf.247775-Fax 064-247774



LA SUB DIRECTORA DEL TURNO TARDE DE LA I.E. “POLITÉCNICO REGIONAL DEL CENTRO”, EL QUE SUSCRIBE,

CERTIFICA:

Que el Señor: **Edgar Efraín Martínez Yalo**, egresado de la Maestría de la Universidad Cesar Vallejo, ha aplicado la Tesis Titulada “CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA “POLITÉCNICO REGIONAL DEL CENTRO” DEL DISTRITO DE EL TAMBO HUANCAYO – 2017”, demostrando en todo momento iniciativa y responsabilidad en encaminar hacia horizontes prósperos a nuestra Institución Educativa.

Se expide la presente a solicitud del interesado para los fines que consideren pertinentes.

Huancayo, 22 de diciembre del 2017.




Mg. Irma N. EULOGIO PEREZ
SUB DIRECTORA P & T-4
Nº A1533881



Institución Educativa "Politécnico
Regional del Centro" Jr. Arequipa Nro. 501 El
Tambo-Hyo. Telf. 247775-Fax 064-247774



EL DIRECTOR DE LA LE. "POLITECNICO REGIONAL DEL
CENTRO", EL QUE SUSCRIBE,

CERTIFICA:

Que el Señor: Edgar Efraín Martínez Yalo, egresado de la Maestría de la Universidad Cesar Vallejo, ha aplicado la Tesis Titulada "CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA "POLITÉCNICO REGIONAL DEL CENTRO" DEL DISTRITO DE EL TAMBO HUANCAYO - 2017", demostrando en todo momento iniciativa y responsabilidad en encaminar hacia horizontes prósperos a nuestra Institución Educativa.

Se expide la presente a solicitud del interesado para los fines que consideren pertinentes.

Huancayo, 22 de diciembre del 2017.

ANEXO N° 5: FOTOGRAFÍAS (EVIDENCIAS DE LA INVESTIGACIÓN)



APLICACIÓN DEL CUESTIONARIO PARA DETERMINAR EL CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA “POLITÉCNICO REGIONAL DEL CENTRO”



**APLICACIÓN DEL CUESTIONARIO PARA DETERMINAR EL CLIMA
ORGANIZACIONAL EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA “POLITÉCNICO
REGIONAL DEL CENTRO”**



APLICACIÓN DEL CUESTIONARIO PARA DETERMINAR EL CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA “POLITÉCNICO REGIONAL DEL CENTRO”



APLICACIÓN DEL CUESTIONARIO PARA DETERMINAR EL CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA “POLITÉCNICO REGIONAL DEL CENTRO”



APLICACIÓN DEL CUESTIONARIO PARA DETERMINAR EL CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA “POLITÉCNICO REGIONAL DEL CENTRO”



**APLICACIÓN DEL CUESTIONARIO PARA DETERMINAR EL CLIMA
ORGANIZACIONAL EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA “POLITÉCNICO
REGIONAL DEL CENTRO”**



APLICACIÓN DEL CUESTIONARIO PARA DETERMINAR EL CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA “POLITÉCNICO REGIONAL DEL CENTRO”



APLICACIÓN DEL CUESTIONARIO PARA DETERMINAR EL CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA “POLITÉCNICO REGIONAL DEL CENTRO”



APLICACIÓN DEL CUESTIONARIO PARA DETERMINAR EL CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA “POLITÉCNICO REGIONAL DEL CENTRO”



APLICACIÓN DEL CUESTIONARIO PARA DETERMINAR EL CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA “POLITÉCNICO REGIONAL DEL CENTRO”



APLICACIÓN DEL CUESTIONARIO PARA DETERMINAR EL CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA “POLITÉCNICO REGIONAL DEL CENTRO”